

Midlertidige ansettelses fra 1996 til 2008

Betyningen av utdanning, næring og yrkesgrupper

Lene Svindahl



Masteroppgave i Sosiologi
Institutt for Sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

Høst 2013

© Lene Svindahl

2013

Midlertidige ansettelses fra 1996 til 2008

Lene Svindahl

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Allkopi, Oslo

Sammendrag

Ansettelsesformen midlertidig ansettelse har vært gjenstand for oppmerksomhet fra både politisk hold og fra media. I media har det blitt satt søkelys på hvilke konsekvenser det har for et enkeltindivid å være midlertidig ansatt, mens Stortinget har forsøkt å forene arbeidsgivernes behov for fleksibilitet og et enkeltindivids behov for jobbsikkerhet i bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven. Norge har sammenliknet med andre OECD- land et forholdsvis strengt oppsigelsesvern som medfører at det er vanskelig for en arbeidsgiver å si opp en arbeidstaker. Tidligere forskning har gjort funn som tilsier at arbeidsgivere forsøker å omgå regelverket ved å benytte seg av midlertidige ansettelser hvor arbeidsforholdet avsluttes ved arbeidskontraktens siste dag, og hvor det ikke er kostnader i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet. Gjennom tidligere forskning vet vi godt hva som kjennetegner midlertidige ansatte. Generelt finner tidligere forskning at personer som har et lav utdanningsnivå og som har et yrke med lave eller ingen krav til kompetanse, oftere er midlertidig ansatt enn andre arbeidstakere. Norsk forskning har hovedsakelig fokusert på hvilken sannsynlighet en midlertidig ansatt har for å få en fast arbeidskontrakt.

Temaet for denne oppgaven er utviklingen av bruken av midlertidige ansettelser i perioden 1996-2008. Jeg ønsker å undersøke hvilke egenskaper ved tilbud- og etterspørselssiden som påvirker sannsynligheten en person har for å være i et midlertidig ansettelsesforhold. Tilbud i denne oppgaven vil være arbeidskraften en arbeidstaker har å tilby, og etterspørsel vil være hva en arbeidsgiver etterspør av arbeidskraft. Det antas at egenskaper ved etterspørselsiden har større betydning for sannsynligheten for et midlertidige ansettelseforhold enn egenskaper ved tilbudssiden. For å kunne undersøke dette, benyttes det data fra Arbeidskraftundersøkelsene om alle sysselsatte i perioden 1996-2008.

Hypotesene er formulert ut i fra en ide om sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold øker hvis en person har utdanning lavere enn videregående skole og arbeider i en næring med yrker som stiller lave krav eller ingen krav til formell kompetanse, og at det vil være en nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelser etter utdanning, næring og yrkesgrupper. Teorien om det todelte arbeidsmarkedet og Atkinsons teori om fleksibilitet trekkes inn som forklaringer på hvorfor midlertidig ansettelser brukes. Teorien om det todelte arbeidsmarkedet deler arbeidsmarkedet inn i to deler som kjennetegnes av forskjellige yrkesbetegnelser og systematiske ulike krav til arbeidsinnsats. Adgangen til arbeid bestemmes

av bestemte silingsmekanismer, og fordelingen av arbeidskraft på de to delene blir derfor forskjellig. Midlertidig ansettelse kan ses som et uttrykk for fleksibilitet, og Atkinsons teori sier at midlertidige ansettelser kun brukes for å oppnå numerisk fleksibilitet. På den måten kan arbeidsgiver med enkle grep tilpasse bemanningen etter behov for arbeidskraft. Atkinsons teori sier videre at midlertidige ansettelser kun brukes til perifere arbeidsoppgaver som ikke er viktig for bedriften.

For å kunne undersøke sammenhengen mellom utdanning, næring, yrkesgruppe og sannsynligheten for midlertidig ansettelse, benyttes det binær logistisk regresjon. Det blir utført logistisk regresjon for hvert tredje år, altså 1996,1999,2002,2005 og 2008.

Hovedfunnene i analysene viser at utdanning har en kurvelinær effekt på sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold. Personer med høyere utdanning har størst sannsynlighet for midlertidig ansettelser, tett etterfulgt av personer med grunnskole. Personer med videregående skole hadde den laveste sannsynligheten som var noe overraskende. Analysene viser at samtlige næringer, med unntak av undervisning, har lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser sammenlignet med offentlig forvaltning. Når det gjelder yrkesgrupper, har samtlige yrkesgrupper negativ effekt på sannsynligheten for midlertidige ansettelser sammenlignet med yrkesgruppen yrker uten krav til utdanning. Ved undersøkelse av midlertidige ansettelser i de forskjellige næringskategoriene og yrkesgruppene viste analysen få endringer fra år til år, hvilket tyder på at behovet for midlertidige ansettelser i det norske arbeidslivet er stabilt. I alle tre forklaringsvariablene var det en nedadgående trend i sannsynligheten for midlertidige ansettelser i perioden 1996-2008.

Forord

Jeg vil først rette en stor takk til Patrick Lie Andersen som har vært min veileder. Du har vært en fantastisk veileder som alltid har kommet med gode innspill og verdifulle tilbakemeldinger. Takk for at du alltid har hatt en åpen dør, og at du har vist en genuin interesse.

En takk rettes også til familie og venner som har vært støttende, og ikke minst tålmodige med meg når det har stormet som verst. Arnhild: Tusen takk for all hjelp, råd og oppmuntring- det har reddet meg på dager hvor frustrasjonene har tatt overhånd og alt har virket umulig. Gina: Tusen, tusen takk for all hjelp og støtte i innspurten av oppgaveskrivingen. Jeg hadde ikke klart meg uten din tekniske kompetanse!

Sist, men ikke minst: Min kjære Greg som alltid har vært tålmodig, støttende og som har gitt meg troen på at dette ville jeg klare. Uten deg ville ikke denne oppgaven ha blitt til!

“(En del av) De data som benyttes i denne masteroppgaven er hentet fra Statistisk sentralbyrås “Arbeidskraftundersøkelsene”. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller tolkninger som er gjort i denne masteroppgaven.”

Innholdsfortegnelse

1	Innledning og bakgrunn	1
1.1	Problemstilling.....	2
1.2	Begreper.....	3
1.3	Teoretiske perspektiver.....	3
1.4	Hvorfor studere dette tema?	4
1.5	Gangen i studien	4
2	Begrepsavklaring og ytre rammebetingelser.....	6
2.1	Begreper.....	6
2.1.1	Atypisk arbeid	6
2.1.2	Midlertidige ansettelser	8
2.1.3	Arbeidsmarked	9
2.2	Juridisk regelverk	11
2.2.1	Arbeidsmiljøloven.....	11
2.2.2	Tjenestemannsloven	14
2.3	Oppsummering av de juridiske lovverkene og forventninger	15
3	Tidligere forskning	17
3.1	Midlertidige ansettelser	18
3.2	Midlertidige stillinger og arbeidsledighet.....	22
3.3	Midlertidige ansettelser og juridiske reguleringer.....	22
3.4	Arbeidsgivernes begrunnelser for valg av midlertidig ansettelser	24
3.5	Hva mangler i den tidligere forskningen	26
3.6	Hvordan posisjonerer min studie seg i forhold til tidligere forskning?.....	26
4	Teoretisk perspektiver	28
4.1	Teorien om det todelte arbeidsmarkedet	28
4.1.1	Kritikk av teorien	31
4.2	Teorien om den fleksible bedrift	33
4.2.1	Kritikk av teorien	37
4.3	Oppsummering av teoriene og forventninger.....	38
4.4	Hypoteser.....	39
4.5	Oppsummering	43
5	Data og metode.....	44

5.1	Presentasjon av datamaterialet.....	44
5.1.1	Avgrensning av datamaterialet.....	44
5.2	Operasjonalisering av variabler	45
5.2.1	Avhengig variabel	45
5.2.2	Forklaringsvariabler	46
5.2.3	Kontrollvariabler	51
5.3	Metode.....	53
5.4	Statistisk usikkerhet.....	54
5.5	Modelltilpasning.....	56
5.6	Beskrivelse av datamaterialet	56
5.7	Deskriptiv statistikk.....	57
5.7.1	Utvalg	57
5.8	Egenskaper ved tilbuds- og etterspørselssiden og midlertidige ansettelser.....	65
6	Midlertidig ansettelse	68
6.1	Beskrivelse av analyseopplegg og analysetabeller.....	68
6.2	Betydningen av utdanning, næring og yrkesgrupper ved kontroll for kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsgiver.....	70
6.3	Betydningen av utdanning	76
6.3.1	Utdanning- redusert effekt ved kontroll for næring og yrkesgrupper?	77
6.4	Betydningen av næring og yrkesgrupper.....	80
6.4.1	Næring.....	80
6.4.2	Yrkesgrupper.....	84
6.5	Kjønn, alder og bedriftsstørrelse	87
6.5.1	Kjønn.....	87
6.5.2	Alder.....	87
6.5.3	Bedriftsstørrelse	88
6.6	Oppsummering	89
7	Diskusjon og avslutning	91
7.1	Oppsummering av hovedfunn	91
7.2	Hva kan forklare funnene?	92
7.2.1	Utdanning	92
7.2.2	Næring.....	94
7.2.3	Yrkesgrupper.....	96

7.2.4	Hvorfor ser vi et likt mønster i nedgangen i sannsynlighet for midlertidige ansettelser i utdanning, næring og yrkesgrupper?	97
7.3	Sammenligning med internasjonale funn	98
7.4	Funnens relevans for teoriene	98
7.4.1	Teorien om det todelte arbeidsmarkedet	98
7.4.2	Teorien om den fleksible bedrift	100
7.4.3	Refleksjoner om teoriernes relevans i en norsk kontekst	101
7.5	Alternative forklaringer	102
7.6	Forslag til videre forskning.....	102
7.7	Konklusjon.....	103
	Litteraturliste	106
	Vedlegg	115

Oversikt figurer:

Figur 4:	Forenklet modell av den fleksible bedrift.....	33
Figur 5.0	Andelen av faste og midlertidig ansettelser for årene 1996, 1999, 2002, 2005 og 2008.....	58
Figur 5.1	Type midlertidige ansettelser i 1996,1999, 2002, 2005 og 2008 i prosent av midlertidige ansettelser.....	59
Figur 6.0	Sammenheng mellom utdanning og sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold etter år, kontrollert for næring, yrker, kjønn, alder og bedriftstørrelse i prosent.....	78
Figur 6.1	Sammenheng mellom næring og sannsynlighet for å være i et midlertidig ansettelsesforhold etter år, kontrollert for utdanning, yrker, kjønn, alder og bedriftstørrelse....	82
Figur 6.2	Sammenheng mellom yrkesgrupper og sannsynligheten å være i et midlertidig ansettelsesforhold etter år, kontrollert for utdanning, næring, kjønn, alder og bedriftstørrelse i prosent.....	85

Oversikt tabeller:

Tabell 4.0	Tabell 4.0 Den fleksible bedrift.....	35
------------	---------------------------------------	----

Tabell 5.2 Deskriptiv statistikk, uavhengig variabler: Prosentandel av midlertidige ansettelser, sortert etter år.....	60
Tabell 5.6 Andel midlertidige ansettelser i forskjellige utdanningsgrupper, sortert etter år ...	65
Tabell 5.7 Andel midlertidige ansettelser i forskjellige næringer, sortert etter år.....	66
Tabell 5.8 Andel midlertidige ansettelser innen ulike yrkesgrupper, sortert etter år.....	71
Tabell 6.0 Binær logistisk regresjon for år 1996 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel.....	70
Tabell 6.1 Binær logistisk regresjon for år 1999 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel.....	71
Tabell 6.2 Binær logistisk regresjon for år 2002 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel.....	72
Tabell 6.3 Binær logistisk regresjon for år 2005 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel.....	73
Tabell 6.4 Binær logistisk regresjon for år 2008 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel.....	75

1 Innledning og bakgrunn

Midlertidige ansettelser er et tema som har vært gjenstand for oppmerksomhet fra flere hold de siste årene. I media har fokuset vært rettet mot hvilke negative konsekvenser denne formen for ansettelse har for den enkelte arbeidstaker (se for eksempel Aftenposten den 18.12.12¹, og Aftenposten den 17.12.12²). I forbindelse med innføringen av Den europeiske unions (EU) vikarbyrådirektiv, ble temaet midlertidige ansettelser viet fornyet oppmerksomhet fra både politisk hold og fra det akademiske fagmiljøet. Det ble fryktet at det nye direktivet ville føre til økt bruk av midlertidige ansettelser, og en svekkelse av arbeidsmiljøloven som legger klare begrensninger på hvordan tidsbegrensede ansettelseforhold skal anvendes i arbeidslivet (se blant annet Dagens Næringsliv den 05.03.12 s. 24- 25). Politisk har midlertidige ansettelser vært et svært omstridt tema. Det kom tydelig fram da Kjell Magne Bondeviks andre regjering fremmet forslag om å endre arbeidsmiljøloven våren 2005. Den daværende regjeringens forslag til en liberalisering av tidsbegrensede ansettelser i form av en generell adgang i totalt 12 måneder ble vedtatt, men lovendringen ble imidlertid opphevet etter Stortingsvalget høsten 2005 av den påfølgende Stoltenberg- regjeringen (Fougner og Holo 2008: 606- 607). Det har så langt fra politisk hold vært viktig å begrense bruken av midlertidige ansettelser, men med den nye borgerlige regjeringen, som ønsker å liberalisere adgangen til midlertidige ansettelser, kan arbeidslivet på nytt gå i retning av flere tidsbegrensede arbeidsforhold.³

I lys av politiske signaler om en oppmykning av bestemmelsene på midlertidige ansettelser, vil et interessant spørsmål være om midlertidige ansettelser fører til et todelt arbeidsmarked med et A- og B-lag. Hvem som er midlertidig ansatt er et tema som har opptatt både norsk og internasjonal forskning (se blant annet Longva 2002, Holmlund og Storrie 2002, Håkansson 2001, De Grip, Hoevenberg og Willems 1997). Internasjonal og nasjonal forskning viser at kvinner og ungdom under 30 år er overrepresentert i gruppen av personer med et tidsbegrenset arbeidsforhold, og midlertidige ansettelser oftere er forbundet med ufaglært arbeid (Longva 2002, Håkansson 2001, De Griep, Hovenberg og Willems 1997).

Mange av studiene om midlertidige ansettelser undersøker overgangen fra midlertidig ansettelse til fast ansettelse; hvor lenge en arbeidstaker er midlertidig ansatt, og i hvilken

¹ <http://www.aftenposten.no/meninger/leder/Huitfeldt-i-glasshus-7072898.html#.UWqS6rWpW6M>

² <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Har-jobbet-ni-ar-i-staten-uten-a-fa-fast-jobb-7071542.html#.UWqUUrWpW6M>

³ <http://publikasjoner.hoyre.no/hoyre/160/>

sektor/bransje det er lettest å få en fast ansettelse etter en midlertidig ansettelse (Longva 2002, Nergaard 2004, Håkonsson 2001). Med en trend hvor det blir mer og mer vanlig med midlertidige ansettelser, vil det være mer fruktbart å undersøke hvilke forhold som har betydning for ansettelsesform. Det finnes en studie som undersøker hvilken betydning egenskaper ved tilbud- og etterspørselsiden har på midlertidige ansettelser i Europa, men studien undersøker ikke om det forekommer endringer i sannsynligheten for midlertidige ansettelser over tid (De Griep, Hovenberg og Willems 1997). Variasjoner i forekomsten av midlertidige ansettelser over tid er altså et ganske ubeskrevet blad i norsk forskning. Formålet med denne masteroppgaven er å undersøke hvilke forhold som spiller inn på ansettelsesform, og om det er variasjoner i ansettelsesform over tid. Mer presist vil jeg ta sikte på å undersøke betydningen av egenskaper ved tilbud- og etterspørselssiden for å belyse utviklingen av midlertidige ansettelser, og hvilken sannsynlighet en person vil ha for å ha et tidsbegrenset arbeidsforhold i perioden 1996- 2008.

Min studie vil dermed kunne bidra til økt kunnskap flere måter. Denne studien, som bygger på landsomfattende data fra SSB, vil kunne bidra til kunnskap om hvilken betydning egenskaper ved tilbud- og etterspørselssiden har for ansettelsesform. I tillegg vil denne analysen kunne frambringe kunnskap om endringer i bruken av midlertidige ansettelser over tid.

De resterende avsnittene i dette innledningskapittelet vil brukes til å vise hvordan jeg skal gå frem for å undersøke den overordnede tematikken i denne studien. Først presenteres studiens problemstillinger med tilhørende underproblemstillinger, deretter en påfølgende beskrivelse av utvalget som jeg analyserer. Tilknyttet til beskrivelsen av utvalget, vil jeg redegjøre for noen sentrale begreper i studien samt hvilke avgrensninger som jeg har gjort i datamaterialet. Avslutningsvis redegjør jeg mer konkret for hva formålet med denne studien er, og hvordan resten av denne oppgaven er strukturert.

1.1 Problemstilling

Hensikten med denne studien er å undersøke utviklingen av midlertidige ansettelser i perioden 1996- 2008, og hvilken betydning egenskaper ved tilbud- og etterspørselssiden som utdanning, næring, og yrkesgrupper har på sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold. Denne studiens hovedproblemstilling lyder dermed som følger:

Hvordan har bruken av midlertidige ansettelser utviklet seg i perioden 1996- 2008?

Av hovedproblemstillingen kan det utledes en underproblemstilling:

Hvilken betydning har utdanning, næring og yrkesgrupper for midlertidig ansettelse?

Disse forholdene antas å innvirkning på sannsynligheten for midlertidige ansettelser.

Utdanning vil operasjonaliseres etter stigende utdanningsnivå: grunnskole, videregående skole og universitets- og høyskoleutdanning. Arbeidsmarkedet inndeles i 13 forskjellige næringer, mens yrkesgrupper blir kategorisert etter kompetansenivå og grad av spesialisering.

For å besvare problemstillingen vil data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) bli benyttet. De aktuelle dataene blir hentet fra Arbeidskraftundersøkelsene. Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er en spørreundersøkelse som innhenter informasjon om utviklingen i sysselsetting og arbeidsledighet, og om ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet. Denne studien baserer seg på intervjuer av personer mellom 16 og 74 år som er registrert bosatt i Norge. Tidsrommet jeg ønsker å undersøke er 1996- 2008. Valg av tidsrom har sine naturlige årsaker. Det var først i 1996 at SSB kategoriserte ansettelsesforholdene til intervjuobjektene etter om de hadde en ikke- tidsbegrenset eller tidsbegrenset arbeidskontrakt (fast eller midlertidig). Det er av den grunn ikke mulig å undersøke midlertidige stillinger forut for 1996.

1.2 Begreper

Det sentrale begrepet i denne studien er *midlertidig ansettelse*. I denne studien vil midlertidig ansettelse bli definert som et arbeidsforhold av tidsbegrenset varighet. Jeg vil utdype nærmere meningsinnholdet og diskusjonen rundt begrepet i kapittel 2.

1.3 Teoretiske perspektiver

Et ansettelsesforhold består av arbeidslivets to parter, arbeidstaker og arbeidsgiver (Torp, Barth og Magnusson 1994: 29 - 30). I denne studien benytter jeg meg av teorier som viser til variasjoner i etterspørsel av produksjon som avgjørende for om det skal ansettes en person midlertidig, men som skiller seg fra hverandre med hensyn til om de legger hovedvekt på en virksomhets behov for arbeidskraft eller en virksomhets posisjon i arbeidsmarkedet. Teoriene som benyttes er teorien om det todelte arbeidsmarkedet og Atkinsons teori om den fleksible

bedrift. Disse to teoriene har blitt anvendt til å forklare tidsbegrenset arbeid, spesielt teorien om den fleksible bedrift er vanlig å bruke for å forklare midlertidige ansettelser. Disse to teoriene utdypes nærmere i kapittel 3.

1.4 Hvorfor studere dette tema?

Det er to grunner til at denne studien er interessant.

Det å undersøke utviklingen av bruken av midlertidige ansettelser over tid kan først og fremst gi faglig innsikt i ansettelsesmønsteret i det norske arbeidsmarkedet, og om det finnes forskjeller i bruken av tidsbegrensede arbeidskontrakter mellom de ulike næringene i arbeidslivet. Det er ikke, så vidt meg bekjent, norske studier som har tatt for seg utviklingen over tid som mine forskningsspørsmål skal undersøke. Min studie vil bidra med økt kunnskap.

For det andre vil studien ha samfunnsmessig relevans. I lys av regjeringsskiftet denne høsten, er det mulig at adgangen til midlertidige ansettelser blir liberalisert. Et ledd i denne prosessen er å framskaffe kunnskap om hvordan midlertidige ansettelser brukes i det norske arbeidslivet, og hvordan bestemmelsene om midlertidige ansettelser påvirker etterspørselen etter denne ansettelseformen i det norske arbeidslivet. Jeg håper at denne studien kan bidra med å frambringe en slik kunnskap.

1.5 Gangen i studien

Den resterende oppgaven er strukturert i 6 kapitler.

I neste kapittel, kapittel 2, gjør jeg rede for begreper og de juridiske bestemmelsene på midlertidige ansettelser.

Kapittel 3 tar jeg for meg tidligere relevant forskningen på feltet. Kapittelet er hovedsakelig delt opp i tre deler. Del én konsentrerer seg om foreliggende studier som retter seg mot egenskaper ved tilbud- og etterspørselssiden, mens del to omhandler foreliggende forskning som kan belyse betydningen av juridiske bestemmelser på midlertidige ansettelser. Del tre har som formål å presentere studier som kan bidra til å forstå arbeidsgivernes bruk av midlertidige ansettelser.

I kapittel 4 skisseres det teoretiske rammeverket for studien. Jeg presenterer to forskjellige teorier som bidrar til å belyse og forklare forskningsspørsmålene. Jeg avslutter kapittel 4 med å utlede noen empiriske testbare hypoteser som skal undersøkes i analysekapitlene.

I kapittel 5 presenterer jeg datamaterialet som ligger til grunn for analysene. Her beskriver jeg hvilke avgrensninger jeg har gjort i dataene, og jeg gjennomgår hvordan jeg har operasjonalisert variabler for å kunne undersøke hypotesene. Deretter redegjør jeg for de metodologiske teknikkene som benyttes i analysene. Kapitlet avsluttes med en redegjøring av hvordan mitt datasett fordeler seg på de avhengige og uavhengige variablene i analysen.

Kapittel 6 er analysekapitlet i denne oppgaven. Her benyttes multivariate analyseteknikker. I avslutningskapitlet, kapittel 7, diskuteres funnene fra kapittel 6 og jeg drøfter noen mulige forklaringer av hovedfunnene.

2 Begrepsavklaring og ytre rammebetingelser

Hensikten med dette kapittelet er todelt. Først redegjør jeg for sentrale begreper i denne studien, før jeg avslutter kapittelet med en presentasjon av de juridiske bestemmelsene på ansettelse i arbeidslivet.

2.1 Begreper

Innledningsvis har jeg kort presentert hovedbegrepet midlertidig ansettelse. Formålet med dette avsnittet er å utdype nærmere hovedbegrepet midlertidig ansettelse og andre sentrale begreper i henhold til denne studiens tema og problemstilling. Jeg vil først gi en kortfattet introduksjon av atypisk arbeid. Deretter følger en presentasjon av midlertidig ansettelse som er en form for atypisk arbeid. Jeg vil avslutningsvis presentere en definisjon av arbeidsmarkedet.

2.1.1 Atypisk arbeid

I tråd med debatten om endringer i ansettelsesforhold og arbeidstakernes tilknytning til arbeidslivet, har fleksibilitet⁴ blitt trukket fram i faglitteraturen som en medvirkende årsak til denne utviklingen i arbeidsmarkedet (Ellingsæter 2003: 154- 155). Det hevdes at fleksibilitet som følge av et økende behov for å tilpasse arbeidskraft til svingninger i etterspørsel (Polivka og Nardone 1989: 9), har bidratt til en endring bort fra det permanente arbeidsforholdet, kjent som fast heltidsarbeid, til mindre standardiserte arbeidskontrakter (Ellingsæter 2003: 154- 155). Termer som ikke- standardisert (non-standard), usikkert (contingent) og atypisk (atypical) arbeid har blitt brukt til å betegne alle arbeidsforhold som avviker fra den permanente heltidskontrakten (Olsen 2006: 390). Det var økonomen Audrey Freedman i 1985 som opprinnelig beskrev usikre arbeidsforhold (Kalleberg og Schmidt 1996: 254) med følgende utsagn:

‘...these conditional and transitory employment relationships as initiated by a need for labor – usually, because a company has an increased demand for a particular service or product or technology, at a particular place at a specific time’ (Polivka og Nardone 1989: 10).

⁴ Ulike former for fleksibilitet vil presenteres nærmere i teorikapittelet

Begrepet til Freedman har siden blitt utvidet til å gjelde alle former for ansettelsesforhold som ikke faller inn under den tradisjonelle arbeidskontrakten som deltid, midlertidig, utleie av vikarer, selvstendig næringsdrivende og hjemmebasert arbeid. Den utvidede definisjonen har imidlertid blitt kritisert for å feilklassifisere mange arbeidsforhold. Den opprinnelig beskrivelsen til Freedman impliserer fravær av tilknytning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som vil være dekkende for mange av de atypiske arbeidsforholdene. Den utvidede definisjon vil derimot være misvisende for arbeidstakere som har et fast deltidsarbeid. Disse arbeidsforholdene vil være både stabile og langvarige i den forstand at arbeidskontrakten ikke har en sluttdato, og at det eksisterer en fast relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Polivka og Nardone 1989: 10).

Polivka og Nardone (1989) har påpekt at et av hovedtrekkene til atypisk arbeid er mangelen på jobbsikkerhet. Det klassiske atypiske ansettelsesforholdet har sin opprinnelse i at en arbeidsgiver av ulike årsaker har et plutselig behov for ekstra arbeidskraft. Arbeidsgiver kan i en slik situasjon velge å enten selv ansette en arbeidstaker direkte, eller hun kan benytte seg av et vikarbyrå som vil anskaffe personell med de rette kvalifikasjonene til de aktuelle arbeidsoppgavene. Det blir inngått en avtale om arbeid av en bestemt varighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Når arbeidet er utført, opphører det tidsbestemte ansettelsesforholdet. I et slikt midlertidig arbeidsforhold kan antall arbeidstimer variere etter arbeidsgivers behov eller etter arbeidstakers ønske. Det vil ikke være en uttalt lovnad om videre framtidig arbeid, derav stor usikkerhet for arbeidstakeren om arbeidsforholdet vil bli forlenget eller avsluttet (Polivka og Nardone 1989: 10- 11). I et forsøk på å formulere en definisjon som tar utgangspunkt i både grad av jobbsikkerhet og variasjon av antall arbeidstimer, har Polivka og Nardone definert atypisk arbeid på følgende måte:

‘any job in which an individual does not have an explicit or implicit contract for long-term employment and one in which the minimum hours worked can vary in a non-systematic manner’ (Polivka og Nardone 1989: 11).

Definisjonen til Polivka og Nardone, i likhet med begrepet til Fredman, har tatt utgangspunkt i relasjonen mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, og ikke i like stor grad i hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres eller arbeidstakeren som individ (Kalleberg og Schmidt 1996: 254). Imidlertid vil trekk ved atypisk arbeid som variasjoner i ansettelsesrelasjoner, og i hvilke situasjoner i arbeidslivet denne formen for ansettelse kan brukes, avhenge av det enkeltes lands lovgivning. Hva som juridisk vil være et atypisk ansettelsesforhold kan derfor

varierte fra land til land (se blant annet Kalleberg og Olsen 2004, Manfred og Jahn 2009, Cahuc og Postel- Vinay 2002). Karen M. Olsen (2006) har utarbeidet en typologi for atypisk og standard ansettelsesforhold i Norge. Hun har delt inn ansettelsesforholdene etter to trekk: type arbeidskontrakt og kompleksitet i ansettelsesrelasjonen. Ut i fra denne inndelingen argumenterte Olsen for at det finnes tre atypiske og ett standard ansettelsesforhold. Det standardiserte ansettelsesforholdet kjennetegnes av at arbeidskontrakten er fast, og at det er en topartsrelasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Av de atypiske arbeidsformene, er kanskje det mest kjente ansettelsesforholdet *midlertidig*. I det midlertidige ansettelsesforholdet kan arbeidsakeren ha to forskjellige relasjoner til arbeidsgiver, enten en topartsrelasjon eller en trepartsrelasjon. I det sistnevnte atypiske ansettelsesforholdet vil arbeidstakeren være fast ansatt hos et bemanningsbyrå, men hun eller han vil grunnet sin status som vikar måtte forholde seg til både arbeidsgiver og oppdragsgiver. Karen M. Olsen (2006: 390) hevder at antallet på atypiske ansettelsesforhold kunne forklares ut i fra innføringen av utleie av arbeidskraft. I en gitt situasjon hvor et bemanningsbyrå leier ut en arbeidstaker til en arbeidsgiver, vil kompleksiteten i ansettelsesrelasjonen øke. Arbeidstakeren vil her måtte forholde seg til både en oppdragsgiver i bemanningsbyrå og en arbeidsgiver, sammenlignet med det tradisjonelle ansettelsesforholdet med en arbeidstaker og en arbeidsgiver (Olsen 2006).

Atypisk arbeid som hovedkategori kan deles inn i underkategorier som deltid, midlertidig og selvstendig næringsdrivende (Kalleberg og Schmidt 1996: 254). I henhold til denne studiens tema og problemstilling, vil jeg her bare ta for meg midlertidig ansettelser.

2.1.2 Midlertidige ansettelser

Midlertidig arbeid kjennetegnes av at arbeidsforholdet er tidsbestemt. Varigheten av kontrakten kan være så kort som noen få dager, eller kan være av en lengre varighet på uker og måneder. Det er imidlertid sjeldent at et midlertidig ansettelsesforhold har en kontrakt om arbeid på flere år. Som allerede nevnt i presentasjonen av atypisk arbeid, kan et midlertidig ansettelsesforhold oppstå ved at en arbeidsgiver ansetter en arbeidstaker selv direkte uten et mellomledd, eller via et bemanningsbyrå (Kalleberg og Schmidt 1996:257- 258).

Statistisk sentralbyrå (SSB) definerer midlertidig ansettelser i arbeidskraftundersøkelsene (AKU) på følgende måte: ‘ Om ansettelsen skal regnes som fast eller midlertidig, avhenger om det i utgangspunktet er klargjort at ansettelsesforholdet er tidsbegrenset, for eksempel ved

et vikariat med fastsatt sluttdato, ved et engasjement som opphører når arbeidet eller prosjektet er utført, eller ved klart sesongbetont arbeid' (Bø og Håland 2002: 24).

SSBs definisjon er vid, og har til hensikt å omfatte flere former for ordinære midlertidige ansettelser. Midlertidig ansettelser har et begrenset anvendelsesområde som følge av et restriktivt regelverk på ansettelser i det norske arbeidslivet (Fougner og Holo 605- 608, 644-668), og fordi det er en klar avgrensning av hva midlertidig ansettelser er, har det ikke i den norske fagmiljøet vært en debatt om meningsinnholdet i selve definisjonen. Den norske forskningen har heller fokusert på omfang, og overgang fra midlertidig til fast ansettelse (se Longva 2002, Nergaard 2004, Olsen 2006) . Jeg vil legge til grunn SSBs definisjon av midlertidig ansettelser i denne studien.

2.1.3 Arbeidsmarked

Et arbeidsmarked presenteres ofte i økonomiske termer som beskriver arbeidsmarkedet som et marked med flere delmarkeder. I markedet vil det bli omsatt en vare, arbeidskraft, som vil bli solgt av arbeidstakeren(e) og kjøpt av arbeidsgiveren(e), kjent som tilbud og etterspørsel. Markedet består imidlertid ikke bare av selger og kjøper, andre aktører som arbeidsgiver – og arbeidstakerorganisasjoner, og offentlig myndigheter deltar i arbeidsmarkedet, og legger føringer på relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Torp, Barth og Magnusson 1994:29 - 30).

Arbeidsmarkedet kan beskrives i andre termer som tar utgangspunkt i ansettelsesforholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker, i motsetning til økonomisk teori om tilbud og etterspørsel. Aage B. Sørensen og Arne L. Kalleberg (1994) har utarbeidet en teori om matchingprosessen mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker i arbeidsmarkedet. Med tanke på at dette er en oppgave som omhandler ansettelser, vil jeg bruke deler av deres teori 'An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs' som en sosiologisk definisjon av arbeidsmarkedet.

Før jeg kommer til å presentere matchingprosessen, vil det være nødvendig å gi en kort presentasjon av ansettelsesforholdet som er grunnlaget for matchingprosessen.

Sørensen og Kalleberg (1994) definerer ansettelsesforholdet som en sosial relasjon som har sitt opphav i produksjonen av varer og tjenester mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Relasjonen mellom de to aktørene kan være åpen eller lukket. Et ansettelsesforhold vil være

lukket hvis en stilling kun vil være ledig hvis en arbeidstaker slutter. Det betyr at den ansatte vil ha fullstendig kontroll over sin stilling, og at hun eller han vil dermed ha kontroll over lengden på ansettelsesforholdet. Satt på spissen kan man si at arbeidstakeren eier stillingen sin. Ansettelsesforholdet vil derfor være lukket for andre. Et ansettelsesforhold vil være åpent om en arbeidsgiver kan bytte ut arbeidstakeren(e) på hvilket som helst tidspunkt, og ved at arbeidskontrakten forlenges med jevne mellomrom. Det medfører at ansettelsesforholdet er åpent for andre.

Når det vil finnes en ledig stilling, enten ved at innehaveren av den bestemte stillingen skal slutte eller har fått seg en annen stilling innad i virksomheten, vil arbeidsgiver naturlig nok ønske å ansette den mest produktive arbeidstakeren til lavest kostnad/utgift. Forhold som uvisshet rundt hvor lenge den nye arbeidstakeren vil være ansatt, og manglende konkurranse om lønn gjør at arbeidsgiver ikke kun kan basere sin avgjørelse på produktivitet versus kostnad. Dette vil ha innvirkninger på hvem som blir ansatt, forhandlinger om lønn, og karriereutvikling (Sørensen og Kalleberg 1994).

Arbeidsgiver vil, i rekrutteringen av en ny arbeidstaker, måtte vektlegge andre faktorer enn kun evne til å produsere, som personlige egenskaper, evne til å fullføre opplæring, utdanning og kjønn. Sammensetningen av disse faktorene, og hvilke egenskaper som arbeidsgiver vektlegger, vil resultere i en rangering av de aktuelle kandidatene. På bakgrunn av denne rangeringen vil arbeidsgiver velge den mest egnede personen til stillingen. Som en naturlig konsekvens av rangeringen, vil tilgangen til en ledig stilling avhenge av om man er nummer 1 eller nummer 50 på listen (Sørensen og Kalleberg 1994).

I likhet med rangeringen av personer til en ledig stilling, vil ledige stillinger i arbeidsmarkedet bli rangert på samme måte, men på grunnlag av lønn, karrieremuligheter, arbeidstid. Her vil den høyeste rangerte personen på listen over ledige arbeidstakere bli matchet med den høyeste rangerte ledige stillingen på listen over ledige jobber. Jo høyere rangering, jo bedre jobb får man tilgang til. Endringer i kompetansen til tilgjengelig arbeidskraft, og endringer i tilgangen til stillinger på ulike nivåer, vil omgjøre rangeringen på de to listene. Som en konsekvens av endringer i tilgjengelig arbeidskraft og ledige stillinger, vil personer med tilsvarende like egenskaper bli ansatt i ulike jobber. Likledes vil personer med like jobber, ha tilsvarende ulike egenskaper (Sørensen og Kalleberg 1994).

Jeg vil her presisere at jeg i presentasjonen av Sørensen og Kallebergs teori har utelatt deres beskrivelse av lønnsutvikling grunnet manglende relevans til oppgavens problemstilling.

Jeg har så langt redegjort for begrepene atypisk arbeid og midlertidig ansettelse, og den tilknyttede diskusjonen av begrepene, samt en kortfattet presentasjonen av arbeidsmarkedet. Jeg skal i neste del redegjøre for de juridiske reguleringene av midlertidig ansettelse i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven.

2.2 Juridisk regelverk

En arbeidsgivers rett til å ansette og si opp en person reguleres i Norge av Arbeidsmiljøloven for privat og kommunal sektor, og Tjenestemannsloven for statlig sektor. Disse to respektive lovene tillater en arbeidsgiver å ansette en person enten fast eller midlertidig, men under bestemte forhold.

Jeg vil her gi en presentasjon av de gjeldende lovbestemmelser på midlertidig ansettelser samt gi en kort redegjøring av endringene i Arbeidsmiljøloven som ble foretatt i juni og desember 2005.

2.2.1 Arbeidsmiljøloven

Ansettelser i privat næringsliv, fylkeskommunal og kommunal forvaltning blir regulert av Arbeidsmiljølovens (Aml) kapittel 14. Den nåværende Arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd lyder følgende:

“(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som er ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten” (Fougner og Holo 2008: 644)

Bestemmelsene på midlertidig ansettelse var et av de meste omstridte punktene da loven var under arbeid sommeren 2005. Da loven ble vedtatt 17 juni 2005 gav bestemmelsene en generell adgang til midlertidig ansettelse i 6 måneder, med mulighet til forlengelse i ytterligere 6 måneder. Den samlede ansettelsestid kunne nå utgjøre 12 måneder med de nye bestemmelsene. Videre kunne bestemmelsene anvendes hvis det var behov for en midlertidig ansettelse for et bestemt oppdrag, eller hvis en arbeidstaker ikke ville kunne fylle lovbestemte kvalifikasjonskrav. Utvidelsen av adgangen til tidsbegrenset ansettelse var en oppmykning av bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 58 A av 1977. Hensikten med utvidelsen var å øke arbeidsgivers mulighet for å tilpasse bruken av arbeidskraft i situasjoner med variasjoner av etterspørsel og arbeidsmengde, og i tilfeller der det vil være usikkert hvor lenge det økte behovet for arbeidskraft vil vare eller om det vil bli permanent. Bestemmelsene ble imidlertid revidert desember 2005 hvor adgangen til midlertidig ansettelse ble endret til bestemmelsene slik de var i loven av 1977 jf. § 58 A. Det ble da vurdert at endringene som ble vedtatt i juni 2005 brøt med prinsippet om at hovedregelen skal være fast ansettelse i det norske arbeidsliv. Utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse innebar at virksomhetene kunne benytte seg av tidsbegrensede arbeidskontrakter i situasjoner hvor det var både midlertidig og hvor det var permanent behov for arbeidskraft, hvilket gav grunnlag til bekymring for at flere ville bli ansatt midlertidig på bekostning av faste ansettelser og en oppdeling av et A-lag og et B-lag i arbeidslivet. Det ble vurdert at en gjeninnføring av ordlyden i § 58 A ville være tilstrekkelig for å dekke virksomheters behov for å midlertidig arbeidskraft, og at en endring tilbake til § 58 A ville forhindre at langt flere ble midlertidig ansatt (Fougner og Holo 2008: 644- 648).

Hovedbestemmelsen til Aml § 14-9 første ledd tilsier at en arbeidstaker skal ansettes fast. Fast ansettelse betyr at en arbeidstaker er ansatt på ubestemt tid, og at man er vernet av lovens stillingsvernsregler. Stillingsvernreglene gir en arbeidstaker rett på en saklig oppsigelse, samt rett til en bestemt oppsigelsestid. Stillingsvernet plikter arbeidsgiver å drøfte den eventuelle oppsigelsen med arbeidstaker før beslutningen tas i henhold til Aml kapittel 15 (Fougner og Holo 2008: 606- 607, 644- 648).

Midlertidig ansettelse er hovedregelens unntak. Bestemmelsen gir adgang til å ansette en arbeidstaker i en tidsbegrenset periode eller for et bestemt oppdrag med en midlertidig varighet. Adgangen til midlertidig ansettelser er underlagt bestemte uttømmende begrensninger som angir i hvilke situasjoner denne formen for ansettelser kan skje. Listen av uttømmende begrensninger gir en indikasjon på at lovgiver har hatt som hensikt å oppstille en

snever adgang til midlertidig ansettelse for å vanskeliggjøre omgåelse av stillingsvernreglene. Adgangen til å ansette midlertidig begrunnes med at en arbeidsgiver skal ha tilgang til å tilpasse bruken av arbeidskraft etter svingninger i etterspørsel og arbeidsmengde samt i tilfeller hvor det er uklart hvor lenge behovet for økt arbeidskraft vil vare (Fougner og Holo 2008: 644- 667).

Arbeidsmiljølovens § 14- 9 bokstav d omfatter midlertidige ansettelser i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak gjennom Arbeids- og Velferdsetaten jf. Forskrift om arbeidsrettede tiltak. De aktuelle tiltakene kan arrangeres i både ordinær og skjermet virksomhet. Tiltakene har som hensikt å gi en arbeidssøker en mulighet til å akkumulere relevant arbeidserfaring og få en kompetanseheving slik at hun eller han etter endt tiltak kan konkurrere om arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet. Tiltaket må godkjennes av NAV, og under hele tiltaksperioden vil arbeidssøker motta økonomisk ytelse fra NAV eller lønn fra tiltaksarrangør⁵. I likhet med arbeidssøker, vil arbeidsgiver få økonomisk godtgjørelse for å ha den bestemte arbeidssøkeren på tiltak jf. Forskrift om arbeidsrettede tiltak.

Arbeidsmiljølovens kapittel 14 omfatter også utleie av arbeidskraft, mer allment kjent som vikarbyråer. Rett til å drive utleie av arbeidskraft er hjemlet i Aml § 14-12 som sier at utleie er tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelser jf. Aml § 14-9 første ledd (Fougner og Holo 2008: 675). Utleie av vikar vil ikke i denne oppgaven bli behandlet som en egen gruppe da utleie er regulert under samme ordlyd som midlertidig ansettelser. En vikar fra et vikarbyrå vil ha samme status som en midlertidig ansatt hos innleier selv om forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil bestå av tre parter, arbeidstaker, vikarbyrå og kjøper av viktjeneste, med andre ord en trepartsrelasjon.

I Arbeidsmiljøloven av 2005 ble den midlertidige ansettelsesformen åremål skilt ut i en egen bestemmelse § 14- 10 som sier følgende (Fougner og Holo 2008:668- 669)

‘ 1) Øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål

2) Ansettelse på åremål kan avtales når dette anses som nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon.’

Bestemmelsen ble opprinnelig tilføyd Arbeidsmiljølovens § 58 A den 6 januar 1995 hvor det ble lagt til grunn at behovet for denne formen for midlertidig ansettelse er like stort i privat

⁵ Hvilken form for inntektssikring arbeidssøkeren mottar avhenger av hvilket tiltak han deltar på

virksomhet som i offentlig sektor. På det tidspunktet hadde offentlig sektor allerede adgang til åremålstillsettinger i henhold til Tjenestemannsloven og kommuneloven. Åremål skiller seg fra de andre formene for midlertidig ansettelse ved at det er en midlertidig ansettelse som fyller et permanent behov for arbeidskraft, og at det ikke er fastsatt et minimumskrav til tidsperioden åremålet skal vare. Denne formen for midlertidig ansettelse er strengt regulert til kun å gjelde topplederstillinger i de enkelte virksomheter, og til stillinger i fellesnordiske institusjoner (Fougner og Holo 2008: 668- 669)

Begrepet åremål anvendes for å kunne skille denne formen for midlertidige ansettelse fra andre typer, og ble i 2005 skilt ut i en egen bestemmelse (Fougner og Holo 2008:668- 669). Arbeidsmiljølovens § 14-9 og § 14-10 oppstiller forskjellig former for midlertidige ansettelser som er tillatt i privat næringsliv og kommunal sektor, men jeg vil imidlertid ikke skille mellom de ulike formene for midlertidige ansettelser. Jeg vil bruke midlertidige ansettelse som en fellesbetegnelse.

2.2.2 Tjenestemannsloven

Midlertidig ansettelser i statlige sektor vil i utgangspunktet bli regulert av Tjenestemannsloven (Tml) § 3 første ledd bokstav a- c og andre ledd bokstav a – f som lyder følgende:

“ 1. Embetsmann utnevnes fast i embetet, men kan konstitueres når:

- a) Embetsmannen bare trengs for et begrenset tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.
- b) Embetet ennå ikke er fast organisert, eller arbeidsområdet eller virkekretsen er planlagt endret.
- c) Embetsmannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar) ” (lovdata⁶).

“ 2. Tjenestemannen skal tilsettes fast, med mindre:

- a) Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag

⁶ http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19830304-003.html&emne=TJENESTEMANNSLOV*&&

- b) Arbeidet ennå ikke fast organisert og det er derfor usikkert hvilke tjenestemenn som trengs
- c) Tjenestemenn skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar)
- d) Tjenestemannen skal være aspirant eller elev ved etatsskole
- e) Tjenestemannen skal tjenestegjøre i utdanningsstilling
- f) Tjenestemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling⁷ (lovdata⁷).

Ved innføring av arbeidsmiljøloven i juni 2005 ble tjenestemenn omfattet dens ansettelsesbestemmelser, men med mulighet for unntak fra reglene i kapittel 14. Loven ble imidlertid revidert høsten 2005 hvor det ble gitt unntak for bestemte former for arbeid og arbeidstakere. Disse spesifikke unntakene omfattet tjenestemenn og embetsmenn. Forskriftens § 1 sier at reglene for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven ikke omfatter arbeidstakere som er underlagt Tjenestemannsloven eller embetsmenn. Hovedregelen i Tjenestemannslovens § 3 sier i likhet med Arbeidsmiljøloven, at en tjenestemann skal tilsettes fast. Tjenestemannsloven gir en videre adgang til midlertidig ansettelser enn Arbeidsmiljøloven fordi det foreligger en åpning for tilsetting ved tilfeller hvor arbeidet ikke er fast organisert, og hvor det heller ikke er avklart hva slags arbeidskraft det er behov for (Fougner og Holo: 2008: 648).

Tjenestemannslovens tredje ledd sier at det kan fastsettes egne særregler for enkelte grupper tjenestemenn. Et eksempel på dette vil være lov om universiteter og høyskoler og opplæringsloven. Dette punktet vil gå utenfor hva som vil være problemstillingen for denne studien, og det vil derfor ikke bli gått nærmere inn på. Likledes vil ikke bestemmelsen i aml § 14-9 tredje ledd hvor det er mulig å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse for arbeidstakere som utfører kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller idrettsarbeid bli tatt opp her.

2.3 Oppsummering av de juridiske lovverkene og forventninger

Som vi har sett i presentasjonen av de juridiske lovverkene som regulerer ansettelser i det norske arbeidslivet, er hovedregelen fast ansettelse og de ulike formene for midlertidige ansettelser er unntaket fra hovedregelen. Under Bondeviks andre regjering ble adgangen til

⁷ http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19830304-003.html&emne=TJENESTEMANNSLOV*&&

midlertidig ansettelse i Arbeidsmiljøloven utvidet slik at arbeidsgivere i større grad enn tidligere ville ha muligheten til å tilpasse bruken av arbeidskraft etter variasjoner i etterspørsel, men denne utvidelsen ble opphevet av den påfølgende Stoltenberg- regjeringen knappe 6 måneder etter at endringen ble vedtatt. Tjenestemannsloven har tilnærmet like bestemmelser som Arbeidsmiljøloven, men gir en noe videre adgang til midlertidige tilsetninger da slike tilsetninger kan også brukes når arbeidet ikke er fast organisert og det er av den grunn ikke er klart hvilken arbeidskraft som behøves.

De juridiske bestemmelsene på ansettelse må ses i sammenheng med enkeltindividets stillingsvern som skal beskytte mot vilkårlig avslutning av faste ansettelseskontrakter. En konsekvens av det strenge stillingsvernet er at det gir arbeidsgivere et incentiv til å benytte seg av atypiske tilknytningsformer som midlertidige ansettelse for å omgå lovverket, og dermed forårsake deler av etterspørsel etter tidsbegrensede ansettelse. Lovgivende myndighet forsøker å motvirke dette ved å regulere bruken av alternative til fast ansettelse slik som det har blitt gjort i Arbeidsmiljøloven av 2005 og Tjenestemannsloven som legger klare begrensninger for bruken av midlertidige ansettelse. Slik loven er utformet skal midlertidige ansettelse etter bokstav a kun benyttes ved arbeid som skiller seg det som ordinært utføres som kan tolkes enten som en innstramming i adgangen til å bruke tidsbegrensede arbeidskontrakter eller som en presisering av innholdet i regelen. Imidlertid kan økt behov for arbeidskraft knyttet til sesongsvingninger defineres som ekstraordinært som lovene har som hensikt å imøtekomme. I lys av denne presiseringen av ordlyd, forventes det at næringer som er underlagt store sesongsvingninger som for eksempel turistnæring, varehandel, fiskerinæringen har et større omfang av midlertidige ansettelse enn andre næringer.

Det forventes likeå å finne en nedgang i omfanget av midlertidige ansettelse i det norske arbeidsmarkedet som følge av endringer i lovverket og den nye ordlyden. Det er en antagelse i denne studien at jo strengere bestemmelser på adgangen til midlertidige ansettelse, desto mindre omfang av tidsbegrensede arbeidsforhold.

3 Tidligere forskning

I innledningskapittelet har jeg allerede nevnt at det har blitt utført mye forskning på midlertidige ansettelser, både nasjonalt og internasjonalt. Problemstillingene i den tidligere forskningen har variert fra å undersøke omfang av atypisk kontraktsform til arbeidstakernes opplevelse av jobbkvalitet i midlertidige ansettelser. Hensikten med dette kapittelet er å sammenfatte og presentere hva som har blitt utført av relevant forskning tidligere, og samtidig posisjonere min studie i forskningsfeltet.

Jeg har inndelt presentasjonen av tidligere forskning i tre deler. I første del vil jeg beskrive studier som har undersøkt bruk av midlertidige ansettelser i de ulike næringene i arbeidslivet. Deretter vil jeg se på studier som har tatt for seg hvordan forhold som utdanning og yrke innvirker på sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelseforhold. Det er nødvendig å nevne at jeg vil også inkludere studier som undersøker bruk av innleid arbeidskraft gjennom vikarbyråer. Det er fordi bruk av arbeidstakere fra vikarbyråer er underlagt samme reglement som midlertidige ansettelser, og i forlengelsen av lovverket kan innleie av vikarer forståes som en ordinær midlertidig ansettelse.

Del to og tre vil rette seg mot ytre omgivelser som arbeidsledighet og juridiske reguleringer. Oppgang eller nedgang av konjunkturer i arbeidsmarkedet er en medvirkende faktor til hvilke ansettelsesformer en arbeidsgiver velger å bruke. Denne oppgaven undersøker ikke eksplisitt hvordan arbeidsledighet påvirker bruken av midlertidig ansettelse, men studiene kan bidra til å belyse forekomsten av midlertidige ansettelser i perioden 1996- 2008. Hvilken betydning lovverket har for omfang og bruk av midlertidige ansettelser er et tema som har blitt forsket mye på i det internasjonale fagmiljøet, men ikke like mye i det norske fagmiljøet. De internasjonale studiene kan gi en indikasjon på hva jeg kan forvente å finne i mine analyser.

Til slutt i del fire vil jeg ta med studier som belyser arbeidsgivernes valg og dilemmaer rundt midlertidige ansettelser. Selv om mitt forskningsspørsmål ikke eksplisitt går inn på hvilke overveieinger arbeidsgivere blir stilt overfor i en situasjon hvor det er aktuelt å ansette en person i en tidsbegrenset periode, kan disse studiene likevel bidra til å gi en bedre forståelse av bruken av midlertidige ansettelser. Det er tross alt opp til en arbeidsgiver å bestemme om midlertidige arbeidskontrakter skal benyttes eller ikke.

3.1 Midlertidige ansettelses

Det er som nevnt ikke mange norske studier som tar for seg bruken av midlertidige ansettelses over tid. Norsk forskning har i større grad fokusert på overgang fra midlertidig arbeidskontrakt til fast ansettelse og hvor lenge en person er midlertidig ansatt. Det foreligger noen relevante studier. Først en presentasjon av studier som tar for seg hele det norske arbeidsmarkedet, deretter studier som fokuserer på næringer i arbeidsmarkedet.

En av disse studiene er gjort av Frode Longva (2002) som har undersøkt hvor mange som er midlertidig ansatt, hvem og hvor mange som blir ansatt fast etter en periode på midlertidig kontrakt i perioden 1996-2001. Tallene viste en gradvis nedgang, og reduksjonen av bruken av midlertidige kontrakter har fordelt seg jevnt på de forskjellige sektorene. Imidlertid varierte antall midlertidige ansettelses mer etter næring i 1996 enn i 2001. Dataene viste tiltross for en nedgang av midlertidige kontrakter totalt sett, at det likevel har blitt mer vanlig å bruke vikariater enn andre former for midlertidige ansettelsesformer. Tallene var imidlertid usikre, og det fantes ikke grunnlag for å si hvorvidt det har skjedd endringer i hvilke former for midlertidige ansettelses som blir benyttet i det norske arbeidslivet. Studien viste videre at midlertidige ansettelses fungerte i det fleste tilfeller som en overgangsfase til faste stillinger, og hvis man ikke fikk fast stilling med en gang etter et midlertidig arbeidsforhold ville man ha større sjanse for fast stilling enn ordinære arbeidsledige. Hvorvidt man fikk en fast stilling avhenger av hvor man først blir midlertidig ansatt, og om arbeidet er arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse. Sannsynligheten for å få fast stilling innen to år ble ikke påvirket av alder, utdanning, arbeidstid, organisasjonsstørrelse eller skifte av sektor eller næring. Studien viste totalt sett at en overgang til et mer tjenesteintensivt arbeidsmarkedet ikke har medført til økt bruk av midlertidige ansettelses, eller store endringer i hvilke former for midlertidige kontrakter som benyttes.

En annen studie om midlertidige ansettelses er Fafo-rapporten “Atypisk arbeid: midlertidig ansettelses og deltidsarbeid i Norge”. Studien har satt søkelys på ulike forhold ved midlertidig ansettelse. En av ti arbeidstakere i Norge var i det tidsrommet midlertidig ansatt. De hadde varierende lengde på arbeidsforholdene, og det var få av de midlertidige ansatte som hadde en kontrakt av lengre varighet. Analysene tydet på at midlertidig ansettelses ikke har tatt over for faste ansettelses i det som anses som tilnærmet ordinære arbeidsforhold. Det forelå heller ikke forskjell i sannsynlighet for å fast jobb mellom vikariat, engasjement eller ekstrahjelp gitt at arbeid var hovedbeskjeftigelse, men det var vanskeligere å få seg fast stilling i helse – og

sosialsektoren enn i de andre sektorene. Det motsatte var tilfelle i bransjene hotell – og restaurant og detaljhandel hvor det var lettere å få fast stilling innen ett år. Dataene inneholdt ingen opplysninger på hvorfor man er midlertidig ansatt, men flertallet av de midlertidige ansatte var enten i ferd med å etablere seg på arbeidsmarkedet eller har andre aktiviteter enn arbeid som hovedbeskjeftigelse (Nergaard 2004).

En annen studie på midlertidige ansettelser i offentlig sektor er gjort av Svein Erik Moen (2010). Studien har undersøkt midlertidige ansettelser i to statlige virksomheter, NAV og Arbeidstilsynet i 2009. Disse to virksomhetene har til tross for at de har samme arbeidsgiver, forskjellige ytre rammebetingelser som legger føringer på personalpolitikken. Studien viste at Arbeidstilsynet har et mindre omfang av midlertidige ansettelser enn NAV, på kun 3%. Forfatteren mente at det skyldes at Arbeidstilsynet har forutsigbare økonomiske rammer for år til år. Det bidrar til at det er lettere å planlegge et stabilt bemanningsnivå. En annen årsak til den lave bruken av midlertidige ansettelser skyldes den kompetansen som kreves for å utføre virksomhetens kjerneoppgaver. Det ansettes ikke inspektører midlertidig fordi opplæringstiden er for lang. I de tilfeller hvor Arbeidstilsynet benytter seg av midlertidige ansettelser vil det være for å fylle diverse kontorfunksjoner. NAV har et større omfang av midlertidige ansettelser enn Arbeidstilsynet, på hele 12.9%. Moen fant ut at de midlertidige ansettelsene fordelte seg forskjellig på stillingskategoriene, det var flest midlertidige ansatte i saksbehandlerstillinger. Deretter kom rådgiverstillinger, kontorstøttestillinger og til sist lederstillinger. Analysen viste at NAVs høye forbruk av midlertidige stillinger har sin bakgrunn i usikkerhet i økonomiske rammer og budsjett samt gjennomføringen av NAV-reformen og konjunktursvingninger. Videre forklaring av hvorfor arbeidsgiverne i NAV og i Arbeidstilsynet velger å bruke midlertidige ansettelser vil bli tatt opp under punkt 3.4.

Jeg har til nå presentert de meste relevante studiene som har blitt utført i det norske fagfeltet. Jeg skal i neste avsnitt presentere tre skandinaviske studier på midlertidige ansettelser. Studiene har forskjellig vinkling, men de gir likevel et bilde av midlertidige ansettelser i Sverige og Danmark, som i likhet med Norge har hatt fokus på full sysselsetting (Anne Lise Ellingssæter 2009:95).

Den svenske studien, gjort av Bertil Holmlund og Donald Storrie (2002), har undersøkt hvorfor Sverige opplevde en økning på midlertidige ansettelser i en periode med økonomisk nedgang på 1990-tallet. Økningen var på totalt 6 prosentpoeng i dette tiåret. Analysen viste at lovendringer ikke kunne forklare økningen i antall midlertidige ansettelser, til tross for at

lovreguleringer på midlertidige ansettelser ble revidert flere ganger på 90-tallet. Analysen viste imidlertid at nedgang i økonomien var den mest fruktbare forklaringen på økningen av midlertidige ansettelser. Funnet ble støttet av en tilsvarende trend i de andre skandinaviske landene. Konjunkturedgangen medførte til endringer i tilbuds- og etterspørselssiden i form av at arbeidsgiverne var mer tilbøyelige til å ansette arbeidstakere midlertidig enn fast fordi utvalget av tilgjengelig arbeidskraft var større enn ved et stramt arbeidsmarked. Arbeidsgivere ville derfor ikke ha behov for å ansette fast i frykt for å ikke ha nok bemanning. I tillegg hadde arbeidstakerne nedjustert sine forventninger, og de var derfor mer villige til å ta midlertidig arbeid.

I studien av Eriksson og Jensen (2003) har det blitt påpekt at midlertidige stillinger har ikke vært et aktuelt tema i dansk arbeidslivsdebatt, som kan skyldes at problemstillingen ikke har vært aktuelt i et dansk perspektiv, eller at omfanget av midlertidig ansettelser ikke har vært omfattende nok til at det har fanget oppmerksomheten til samfunnsforskere. Resultatene av analysen viste at Danmark har et lite restriktivt lovverk på ansettelser sammenlignet med andre europeiske land, men likevel ligger nivået på ansettelser på gjennomsnittet i EU. Omfanget av midlertidige ansettelser kan skyldes det fleksible lovverket på ansettelser og oppsigelse. En annen medførende årsak kan være det danske velferdssystemets generøse ordninger ved arbeidsløshet. Studien viste videre at det var mer vanlig med midlertidige ansettelser i offentlig sektor, og at de i midlertidige stillinger ofte jobbet mindre enn heltid (Eriksson og Jensen 2003).

Hoffmann og Walwei (2003) har undersøkt bruken av midlertidige ansettelser i Danmark ved to tidspunkter, 1985 og 1998 hvor det var en nedadgående trend i andelen av midlertidige ansettelser. Forfatterne mente at omfanget av midlertidige ansettelser kunne tilskrives forhold som liberale lovbestemmelser på midlertidige ansettelser, og at det var en høy andel av arbeidstakere som ønsket en midlertidig arbeidskontrakt som følge av at arbeid ikke var deres hovedbeskjeftigelse samt at velferdsordninger bidro til å genere et behov for midlertidige ansettelser.

Av internasjonale studier er det tre studier som viser omfanget av midlertidige ansettelser:

En britisk studie gjort ved Policy Studies Institute på omfanget av midlertidige ansettelser, viste at det var små forskjeller i bruken av midlertidige ansettelser mellom næringer i det britiske arbeidsmarkedet. Enkelte næringer, som industrisektoren og servicesektoren, hadde

tilnærmet samme praksis i forhold til midlertidige ansettelser. Studien viste videre at offentlig sektor var den sektoren i arbeidsmarkedet som benyttet seg mest av midlertidige ansettelser. Til tross for lite forskjeller mellom de ulike næringene, viste analysen at det var store forskjeller innad i de ulike sektorene. Totalt sett var det mer bruk av midlertidige ansettelser i det britiske arbeidsmarkedet enn bruk av innleid arbeidskraft fra vikarbyråer. Det må påpekes her at Casey har operert med 11 definisjoner av midlertidig ansettelsesforhold, hvor mange av definisjonene overlappet hverandre. Det gjorde det vanskelig å måle det faktiske omfanget av midlertidige ansettelser, og tallene baserte seg på subjektive oppfatninger fra arbeidstakere og arbeidsgivere hvorvidt arbeidsforholdet var midlertidig (Casey 1988).

En komparativ studie på atypisk arbeid i Europa viste at det var en økning i antall midlertidige ansettelser på 5,4 prosentpoeng i perioden 1983- 1991. Studien gikk ikke inn på hva som var den direkte årsaken til denne økningen, men studien fokuserte heller på hvilken sannsynlighet en europeisk arbeidstaker ville ha for å være i et midlertidig arbeidsforhold. De Grip, Hoevenberg og Willems fant at kvinner hadde en større sannsynlighet til å ha et midlertidig arbeidsforhold enn menn. Eldre arbeidstakere hadde lav sannsynlighet til å være i et midlertidig arbeidsforhold i forhold til unge arbeidstakere. De fant videre at sannsynligheten for å være i et midlertidig arbeidsforhold sank i takt med økende kompetansenivå i de ulike yrkesgruppene. Det må bemerkes at den negative effekten på middels og høyt kompetansenivå kun var signifikant på 10% nivå (De Grip, Hoevenberg og Willems 1997).

Arne L. Kalleberg og Karen M. Olsen (2004) har undersøkt midlertidige ansettelser i Norge og i USA. Den komparative analysen viste at det var høyere forbruk av midlertidige ansettelser i Norge enn i USA. Forskjellen kunne forklares med at Norge har strengere regelverk på ansettelser, både på adgang til midlertidige ansettelser og på oppsigelser, som forfatterne mente gav økt incentiv for de norske arbeidsgiverne til å bruke midlertidige ansettelser. I tillegg har Norge gunstige velferdspermisjoner som generer et behov for midlertidige ansettelser. Analysen viste videre at offentlig sektor i både Norge og USA hadde større sannsynlighet til å ansette midlertidige ansatte enn privat næringsliv, og at offentlig sektor foretrakk å ansette direkte enn å benytte seg av vikarbyråer. Til tross for ulikheter i de nasjonale arbeidsmarkedene, ble bruken av midlertidige ansettelser i begge land påvirket negativt av fagforeninger. På arbeidsplasser hvor fagforeningene hadde en sterk posisjon, var det mindre sannsynlighet for at det ble tatt i bruk midlertidige ansettelser. Tendensen var sterkere i Norge enn i USA, noe som tydet på at fagforeninger har en sterkere posisjon i det

norske arbeidslivet. Det må nevnes at dataene ikke tillot forfatterne å teste tilstrekkelig hvorvidt institusjonelle og kulturelle forhold medførte til ulik bruk av midlertidige ansettelser i de to landene.

3.2 Midlertidige stillinger og arbeidsledighet

Denne studien tar ikke eksplisitt for seg hvordan arbeidsledighet påvirker omfanget og bruken av tidsbegrensede arbeidsforhold. Jeg har i innledningskapittelet gitt en kort beskrivelse av tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet. Ved en mismatch mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft vil det resultere i arbeidsledighet, og nivået av arbeidsledighet kan ha innvirkning på etterspørselen etter arbeidskraft i arbeidsmarkedet. Ettersom arbeidsledighet kan bidra med å forklare forekomsten av midlertidige ansettelser, har jeg derfor valgt å ta med følgende studier:

De Grip, Hoevenberg og Willems (1997:57-58) fant i sin komparative studie at det ikke forelå en sammenheng mellom andel midlertidige ansettelser og nivået på arbeidsledighet i EU. Det var bare Spania som opplevde en liten nedgang i arbeidsledighet ved å kraftig øke antall midlertidige ansettelser. Andre land i analysen som Frankrike og Irland opplevde at økningen av midlertidige ansettelser inntraff samtidig med en nedgang i arbeidsledighet. Storbritannia i motsetning til de andre landene, så en nedgang i midlertidige ansettelser og arbeidsledighet. Funnene tydet på at det å iverksette tiltak for å redusere arbeidsledighet ved hjelp av økt andel midlertidige ansettelser, ikke hadde effekt på nivået på arbeidsledigheten.

Analysen til Cahuc og Postel- Vinay (2002) fant i likhet med analysen til De Grip, Hoevenberg og Willems (1997) at en økning i andel midlertidige stillinger ikke ville være et effektivt middel for å redusere arbeidsledighet, ikke uten å redusere kostnader forbundet med oppsigelser. I hvilken grad kutt i oppsigelseskostnader vil kunne bidra til lavere arbeidsledighet, sa forfatterne ingenting om.

3.3 Midlertidige ansettelser og juridiske reguleringer

Lovverket bestemmer hvordan midlertidige ansettelser skal brukes, og hvor lenge det er mulig å ansette noen med en midlertidig kontrakt. Det kan tenkes at denne formen for stillinger blir

benyttet for å oppnå økt fleksibilitet. Hva sier så den foreliggende forskning om sammenhengen mellom juridiske reguleringer og midlertidige ansettelse?

En studie utført av Pierre Cahuc og Fabien Postel-Vinay (2002), har undersøkt forholdet mellom juridiske reguleringer og midlertidige ansettelse. De fant at et mindre restriktiv regelverk på midlertidige ansettelse faktisk bidrar til å skape flere arbeidsplasser, men denne effekten kan bli forskjøvet av en økning i jobbturver som følge av positive oppsigelseskostnader. Lovverkets hensikt ville ikke realiseres uten justeringer på andre reguleringer som oppsigelse, og som allerede er beskrevet under punkt 3.2.

En annen studie utført av Manfred Antoni og Elke J. Jahn (2009) har fokusert på hvordan juridiske reguleringer påvirker hvor lenge en person er ansatt i et vikarbyrå i Tyskland. De juridiske reguleringene har blitt endret flere ganger med hensikt å gi arbeidsgiverne bedre muligheter til å reagere raskere på endringer i etterspørsel. Forfatterene fant at det var høy turver i vikarbyråene, noe som var forventet med tanke på at man ofte er ansatt i et vikarbyrå i en kort periode i løpet av sin yrkesaktive karriere. Undersøkelsen viste videre at endringene i lovverket påvirket lengden på et ansettelsesforhold i et vikarbyrå, og at de ulike reformene fungerte i henhold til deres hensikt. De tyske arbeidsgivere responderte på lovendringene ved å etterspørre mer midlertidig arbeidskraft. Hvorvidt etterspørselen skyldtes behov for å bemanne nye stillinger eller om faste stillinger ble byttet ut med midlertidige stillinger, kunne ikke analysen gi svar på (Antoni og Jahn 2009).

Når det gjelder endringer i ansettelsesforhold, har Shire, Mottweiler, Schonauer og Valverde (2009) satt søkelys på hvilke institusjonelle og organisatoriske forhold som har vært med å skape bruken av midlertidige ansettelse i bransjen call-senter i landene Danmark, Frankrike, Spania, Sverige, Tyskland og Østerrike. Den komparative analysen viste at ulikheter i lovbestemmelser kunne til en viss grad forklare forskjellig ansettelses- og personalpolitikk. I koordinerte markedsøkonomier fant forfatterne en nedgang i tradisjonelle ansettelsesforhold, her stod midlertidige kontrakter for 40% eller mer på alle call-senterene i utvalget. Litt mer overraskende var det at i land med strenge lovbestemmelser, som Spania og Frankrike, var de landene som benyttet seg mest av midlertidig kontrakter. Forfatterne hadde grunn til å tro at det skyldtes manglende tilstedeværelse av fagforeninger, men datamaterialet tillot ikke å teste denne sammenhengen. Til tross for ulikheter i lovbestemmelser, viste det seg at firmer som investerte i opplæring foretrakk faste ansettelsesforhold framfor midlertidige ansettelse til tross for økte muligheter for å benytte seg tidsbegrensede tilknytningsformer.

3.4 Arbeidsgivernes begrunnelser for valg av midlertidig ansettelser

Det foreligger som sagt lite tidligere norsk forskning på hvorfor arbeidsgivere velger å benytte seg av midlertidige ansettelser. Det finnes to studier hvor norske ledere har fått fortelle hvorfor de benytter seg av midlertidige stillinger.

I den allerede nevnte studien til Moen (2009) om bruken av midlertidige ansettelser og innleie av konsulenter i NAV og Arbeidstilsynet, oppgav lederene i de to respektive virksomhetene forskjellige grunner til midlertidige ansettelser. Bruken av midlertidige ansettelser i NAV har sin bakgrunn i tre forhold: sammenslåingen av tidligere Aetat og Trygd til NAV i tidsrommet 2006 til 2010, usikkerhet rundt tildelingen av budsjett og økonomiske overføringer, og konjunkturedgang i forbindelse med finanskrisen som bidro til økt arbeidsledighet. Sammenslåingen førte til økt arbeidspress som resulterte i økte restanser. Det generte et behov for ekstra arbeidskraft. NAV fikk i den forbindelse tildelt ekstra midler som kunne enten brukes til å ansette midlertidig eller brukes på overtid. Lederne oppgav at det her ble foretrukket å ansette midlertidig framfor å belaste de faste ansatte med overtid. Den økonomiske usikkerheten i forhold til neste års overføringer legger føringer på personalpolitikken i NAV som studien viste var i stor grad basert på midlertidige ansettelser til tross for at behovet for arbeidskraft kunne karakteriseres som å være varig. Lederne oppgav også at NAVs behov for bemanning blir påvirket av konjunkturer i likhet med resten av arbeidsmarkedet. Lederne i Arbeidstilsynet oppgav at de benyttet seg av midlertidige ansettelser for å fylle kontorfunksjoner hvor det ikke var behov for mye opplæring. Midlertidige ansettelser ble ikke brukt til å ansette personell til kjerneoppgaver, til det var kravet om kompetanse og erfaring for høyt samt at opplæringsperioden var for lang. Til tross for at midlertidige ansettelser ble brukt forskjellig i de to statlige virksomhetene, trakk lederne hovedsakelig fram negative synspunkter på midlertidige ansettelser.

Gezeliuss (1999) har undersøkt innleie av vikarer fra vikarbyråer i fire ulike bedrifter. Bedriftene forklarte bruken av innleide vikarer ut i fra reelle vikariater som sykdom, ferie, permisjoner, og en tidsbegrenset økning i arbeidsoppgaver. Rekruttering ble også trukket fram som en forklaring på bruken av vikarbyråer. På denne måten kunne arbeidsgiverne prøve ut potensielle nye faste arbeidstakere. Innleie av vikarer fungerte også som en buffer ved tilfeller av nedbemanning, økt bemanning og omorganisering.

Det foreligger flere internasjonale studier som har fokusert på hvorfor arbeidsgivere velger å benytte seg av midlertidige ansettelser.

Med tanke på årsaker til hvorfor arbeidsgivere benytter seg av atypiske arbeidsforhold, har studien til Susan Housmann (2001) funnet ut hvorfor og hvilke former for atypiske arbeidsforhold amerikanske arbeidsgivere i det private næringsliv har benyttet seg av. Arbeidsgiverne som benyttet seg av vikarhjelpe, kortvarige midlertidige arbeidsforhold, deltid og ringehjelpe, opplyste i undersøkelsen at de tre hovedårsakene til at de trengte ekstra arbeidskraft skyldtes uventet økt etterspørsel etter produksjon, vikar til man fikk rett person til den ledige stillingen, vikar ved fravær som sykdom, permisjon, og ferie. Arbeidsgivere som hovedsakelig ansatte arbeidstakere for en kort periode oppgav at det skyldtes sesongbehov. Deltid ble valgt for å dekke inn bemanningsbehov for bestemte tidspunkter med økt arbeidsbelastning, eller for å dekke inn manglende arbeidskraft på vakter som ikke ble dekket av faste ansatte. Ringehjelpe ble brukt i forbindelse med sykefravær av faste ansatte, og ved uventet økt behov for arbeidskraft. I tillegg anså arbeidsgiverne atypisk arbeid som en flott mulighet til å prøve ut en arbeidstaker før en eventuell fast ansettelse. Likledes forlåt det et økonomisk incentiv til å bruke fleksible arbeidsforhold selv om få av arbeidsgiverne oppgav det som årsak til midlertidige arbeidsforhold. Arbeidsgiverne var ikke lovpålagt til å betale helseforsikring, pensjonsinnskudd, ferie med lønn, sykefravær med lønn til midlertidige ansatte eller deltidsansatte (Houseman 2001).

I likhet med studien til Housman (2001), fant Casey (1988) i sin studie at britiske arbeidsgivere i sektorene service, industri og bemanning, begrunnet sine behov for midlertidige ansettelser med sesongvariasjoner. Denne sesongbaserte etterspørselen har blitt ansett som tradisjonelt eller ordinært bemanningsmønster, men Casey fant at de britiske arbeidsgiverne i økende grad enn tidligere etterspurte kvalifisert arbeidskraft som kunne utgjøre en vikarbeholdning som ville være tilgjengelig til alle tider, og som lett kunne utføre arbeidsoppgaver uten opplæring (Casey 1988).

En annen studie gjort av Susann N. Houseman, Arne L. Kalleberg og George A. Erickcek (2003) har undersøkt hvorfor arbeidsgivere har valgt å bruke vikarer på sykehus og bilfabrikker i to amerikanske stater, Michigan og Nord-Carolina i tidsrommet 1999 – 2000. Casestudien viste i yrkesgruppen med høyere utdanning, at arbeidsgiverne var villige til å gi høyere lønn vikarer enn til faste ansatte. Årsaken var at det gav arbeidsgiverne mer tid til å rekruttere bemanning samtidig som de unngikk å øke lønnen til allerede faste ansatte og

nyansatte. I yrkesgruppen med lavere utdanning medførte bruk av vikarbyrå til ansettelse av arbeidstakere man vanligvis ikke ville ha ansatt, noe som skyldtes de økonomiske fordelene med lav lønn og lave arbeidsgiverutgifter. Casestudien gav forfatterne grunn til å tro at den utbredte bruken av vikarbyråer var en medvirkende årsak til lav lønnsvekst og lav arbeidsledighet på 90-tallet (Houseman, Kalleberg og Erickcek 2003)

3.5 Hva mangler i den tidligere forskningen

Studien til Longva (2002) har gitt en deskriptiv beskrivelse av omfanget av midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet i tidsrommet 1996- 2001, og hvordan midlertidige ansettelser varierer etter næring uten å komme med forklaringer til hvorfor det midlertidige ansettelsesmønsteret ser ut som det gjør i den aktuelle tidsperioden.

Nergaard (2004), i likhet med Longva (2002), gir også en deskriptiv beskrivelse av omfanget av midlertidige ansettelser i sin studie av atypiske arbeid, men hun kommer ikke med nærmere forklaringer til det mønsteret hun finner på forekomsten av midlertidige ansettelser.

I begge de overnevnte studiene har andelen av midlertidige ansettelser blitt beregnet ut i fra lønnstakere. Denne operasjonaliseringen av midlertidige ansettelser kan imidlertid gi et litt skjevt bilde av hvor mange midlertidig ansettelser det faktisk finnes i det norske arbeidsmarkedet ettersom denne måten å kategorisere på utelukker de personene som deltar på tiltak i regi av NAV jf. Arbeidsmiljøloven § 14- 9 første ledd bokstav d, og forskrift om arbeidsrettede tiltak.

3.6 Hvordan posisjonerer min studie seg i forhold til tidligere forskning?

I det overnevnte har jeg pekt på mangler ved den tidligere forskningen. I motsetning til mye av den tidligere norske forskningen vil jeg undersøke utviklingen av bruken av midlertidige ansettelser over tid, og undersøke hvilke kjennetegn ved tilbud- og etterspørselssiden som kan tenkes å ha betydning for midlertidige ansettelser. Dette vil bidra til fornyet kunnskap om ansettelsesmønsteret i det norske arbeidslivet, og i hvilken grad midlertidige ansettelser benyttes i det forskjellige segmentene av arbeidsmarkedet. Som presentert under punkt 3.1 finnes det ikke, etter hva er meg bekjent, norske studier som har undersøkt bruken av

midlertidige ansettelse over tid tidligere. I den neste kapittelet skal jeg gå gjennom det teoretiske rammeverket for denne studien.

4 Teoretisk perspektiver

Formålet med dette kapitlet vil være å presentere teoretiske perspektiver som vil kunne forklare bruken av midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet. Teoriene vil sammen med tidligere forskning legge grunnlaget for analysene i denne studien.

Hvilken tilknytningsform en arbeidsgiver velger å benytte seg av når han skal ansatte en ny person vil avhenge av hvilket behov som må dekkes, hvilken stilling som skal besettes, og hvilke kvalifikasjoner den aktuelle stillingen forutsetter. Disse tre faktorene kan forklares ut i fra en arbeidsgivers behov for fleksibilitet i organiseringen av arbeidet, og ut i fra hvilken posisjon en virksomhet har i arbeidsmarkedet. Jeg presenterer først *teorien om det todelte arbeidsmarkedet* som søker å forklare ulikhet i ansettelsesmønster på grunnlag av en virksomhets markedsposisjon. *Teorien om den fleksible bedrift* kan bidra til å forklare ulikhet i ansettelsesformer ut i fra behovet om tilpasse arbeidskraften etter svingninger i etterspørsel, og teorien blir presentert i andre del av dette kapitlet.

4.1 Teorien om det todelte arbeidsmarkedet

Teorien om det todelte arbeidsmarkedet er også kjent som Dualteorien eller teorien om arbeidsmarkedets A- og B- lag. Teorien ble utviklet på slutten av 1960- tallet i USA hvor Peter Doeringer og Michael Piore har vært to av de fremste bidragsyterne. Som navnet tilsier, tegner teorien et bilde av et arbeidsmarked som er delt i to deler. De to segmentene, primær og sekundær, kjennetegnes av forskjeller og barrierer, der arbeidsmarkedets såkalte A- og B- lag av arbeidstakere vil holde til (Harrison og Sum 1979: 689- 690), (Hirsch 1980: 135- 140).

Harrison og Sum (1979: 689) omtaler disse to segmenter som kjerne og periferi. Jeg vil i denne oppgaven bruke disse begrepene istedenfor primær- og sekundærsegment for å tydeliggjøre forskjellene mellom de to ulike segmentene og arbeidsmarkedene som befinner seg i hver del. Kjernen består av et primærmarked som er dominert av en gruppe arbeidsgivere med høy grad av markedspekt. Hirsch (1980: 135) kaller denne gruppen av arbeidsgivere for monopolbedrifter. Deres markedsposisjon kan forklares ut i fra deres evne til å påvirke prisnivået for deres produkt. Monopolbedriftene kan på grunn av en stabil etterspørsel etter deres varer og tjenester, overføre deler av produksjonskostnaden(e) over på

kundene ved å heve prisnivået på en bestemt vare eller tjeneste. Organiseringen rundt profitt åpner for at monopolbedriftene kan investere i tiltak for å øke produksjonen, og det gir dem den økonomiske muligheten til å investere i deres ansatte med omfattende opplæring og kurs, i tillegg til å tilby dem et internt arbeidsmarked (Harrison og Sum 1979: 689). Denne omfattende investeringen i de ansatte gjør at arbeidsgiverne er interessert i å beholde en stabil gruppe av ansatte, og unngå turnover i den grad det er mulig. Arbeidstakerne i primærmarkedet har gode arbeidsforhold, høye lønninger og sterke fagforeninger som ivaretar deres interesser. Arbeidstakerne ønsker naturlig nok å bli værende i deres stillinger. Stabil tilknytning og kvalifisert arbeidskraft resulterer i at monopolbedriftene ikke i like stor grad er avhengige av det eksterne arbeidsmarkedet for å besette ledige stillinger ettersom de har tilgjengelig arbeidskraft i det interne arbeidsmarkedet. (Harrison og Sum 1979: 689), (Hirsch 1980: 135-138), men i perioder med økt etterspørsel og ekspansjon kan monopolbedriftene opprette midlertidige stillinger. Imidlertid vil de ekstra stillingene nedlegges ved økonomiske nedgangstider (Hirsch 1980: 138).

Michael Piore, en av teoriens sentrale bidragsyttere, deler inn primærmarkedet i to deler, øvre sjikt og nedre sjikt. Det øvre sjikt består av yrkesgrupper med krav om høyere utdanning som ledelse, funksjonærer, tekniske rådgivere, fagfolk og stabspersonell (white collar). Det nedre sjikt består av yrkesgrupper av kroppsarbeidere (blue collar). Arbeidstakerne i yrkesgrupper som befinner seg i øvre sjikt i primærmarkedet har svært gode lønns- og arbeidsbetingelser hvor deres individuelle økonomiske situasjon er nært knyttet til deres formelle kompetanse og personlige prestasjoner. Deres posisjon fører med seg en høy grad av jobbsikkerhet ettersom det vil bli kostbart for bedriften å miste dem, og de blir sjeldent sagt opp eller permittert. Arbeidstakerne i det nedre sjikt utfører arbeid som er direkte knyttet til produksjonsprosessen, men arbeidet er svært rutinepreget. Arbeidstakerne i nedre sjikt har gode og stabile lønns- og arbeidsbetingelser, men lavere lønn enn arbeidstakerne i øvre sjikt (Hirsch 1980: 138), (Harrison og Sum 1979: 689).

Periferien består av et sekundærmarked hvor bedriftene ikke har den samme evnen til å påvirke prisnivået for varer og tjenester som monopolbedriftene. Denne gruppen av bedrifter har lav markedsrett, og de blir av Hirsch (1980: 135) kalt for konkurranseutsatte bedrifter. Disse befinner seg ofte i bransjer i sekundærmarkedet som er underlagt sesongvariasjoner med varierende etterspørsel etter varer og tjenester. Det resulterer i at bedriftene har et varierende behov for arbeidskraft, og at de oftere må benytte seg av midlertidige ansettelser.

Bedriftenes utsatte posisjon i markedet gjør at de ikke kan heve prisen for varer og tjenester ettersom det vil føre til redusert etterspørsel, og true lave tjenestemarginer. Det medfører at bedriftene ikke har økonomisk mulighet til å utvikle organisasjonsstrukturen og opprette et internt arbeidsmarked. Arbeidet i dette segmentet er kjennetegnet av at det ikke stiller krav til spesifikk kompetanse, og at det ikke kreves omfattende opplæring. Manglende krav til spesifikk kompetanse gjør at hvem som helst kan få adgang til arbeid i sekundærmarkedet, og at det for arbeidsgiverne vil finnes en uendelig tilgang av tilgjengelig arbeidskraft. Avgang blant de ansatte i konkurranseutsatte bedrifter vil dermed ikke være like kostbar for arbeidsgivere i sekundærmarkedet som i primærmarkedet (Harrison og Sum 1979: 690).

Arbeidstakerne i sekundærmarkedet har dårligere lønns- og arbeidsbetingelser enn arbeidstakerne i primærmarkedet. Arbeidet er i de fleste tilfeller dårlig betalt, og av midlertidig varighet. Arbeidstakerne har få eller ingen muligheter til avansement innad i sekundærmarkedet, eller til å få adgang til arbeid i primærmarkedet. Dårlige lønns- og arbeidsbetingelser gjør at arbeidet oppleves om lite attraktivt av arbeidstakerne, noe som virker inn på motivasjonen for å jobbe for bedre arbeidsbetingelser. Det bidrar igjen til lav stabilitet blant de ansatte, og hyppige utskiftninger av personalgruppen gjør det vanskelig for fagforeningene å etablere seg på arbeidsplassen (Hirsch 1980: 138- 139), (Harrison og Sum 1979: 690).

Teorien sier at skillet mellom de to segmentene i arbeidsmarkedet oppstår, og blir opprettholdt av forskjellige forhold. En av de viktigste er arbeidsoppgavenes karakter og ulike krav til stabilitet som bidrar til at arbeidskraften fordeles forskjellig på de to segmentene. Organiseringen av arbeidet i primærmarkedet forutsetter at personalgruppen er stabil, og kravet om stabilitet medfører at det for enkelte grupper av arbeidstakere er vanskelig å få adgang til arbeid i primærmarkedet. Det har videre sammenheng med hvilke forventninger arbeidsgivere har til ulike grupper av arbeidstakere. Arbeidsgivere benytter seg av overflatiske kjennetegn som kjønn, rase, alder og utdanning som indikatorer på stabilitet, som ofte vil være til ugunst for kvinner, ungdom, minoriteter og lavt utdannede som arbeidsgiverne har inntrykk av å være lite stabile og tilpasningsdyktige. Det gjør at arbeidsgiverne i primærmarkedet er mer skeptiske til å ansette disse gruppene av arbeidstakere. Denne strategien har sin bakgrunn i fordommer eller rasjonalitet som et ledd for å minimere usikkerhet og kostnader (Hirsch 1980: 139), (Harrison og Sum 1979:698).

Hvilke sysselsettingsproblemer, livssjanser og inntekt en arbeidstaker vil stå overfor i forskjellige faser av livet, vil i følge teorien om det todelte arbeidsmarkedet avgjøres av hvilket segment man er plassert i. I begge arbeidsmarkedene kan arbeidstakere oppleve perioder med arbeidsledighet som følge av mangel på arbeid i nedgangstider eller på grunn av manglende matching mellom arbeidstakers ferdigheter og stillingsbeskrivelser. Teorien påpeker at arbeidstakere i sekundærmarkedet også er utsatt for en annen form for arbeidsledighet, nærmere kjent som vandrerledighet. Denne ledighetsformen viser til det oppholdet arbeidstakerne har mellom to jobber, og som er en konsekvens av at denne gruppen av arbeidstakere hyppig bytter arbeid. Teorien om det todelte arbeidsmarkedet understreker at det ikke er mangel på ledig arbeid som er årsaken til vandrerledigheten blant arbeidstakere i sekundærmarkedet, men heller mangel på ledig arbeid som tilbyr en fast tilknytning til arbeidslivet (Hirsch 1980: 140).

Teorien kan oppsummeres med tre hovedpunkter:

- Arbeidsmarkedet er delt inn i to atskilte deler. Hver av de to atskilte delene er kjennetegnet av forskjellige yrkesbetegnelser, belønningssystem og systematiske ulike krav til arbeidsinnsats.
- Adgangen til arbeid i de to delene bestemmes av spesifikke tilingsmekanismer. Fordelingen av arbeidskraft på de to delene blir derfor forskjellig.
- Barrierene mellom de to ulike delene er vanskelige å overskride. Mobiliteten innad i hver del er større enn mellom de to delene.

4.1.1 Kritikk av teorien

Teorien om det todelte arbeidsmarkedet var en populær teori på slutten av 1960- og begynnelsen av 1970-tallet, og ble benyttet av framtrepende økonomer. Teoriens popularitet dalte imidlertid da Glenn Cain (1976) og Michael Wachter (1974) publiserte hver sin artikkel hvor begge konkluderte med at hypotesen om det segmenterte arbeidsmarkedet manglet teoretisk forankring, og at hypotesen baserte seg på en tvilsom statistikkanalyse (Dickens og Lang 1988). Det har blitt påpekt av andre kritikere at det er flere mangler ved teorien, blant annet at flere faktorer har blitt utelatt og at det er svært vanskelig å teste teorien (se blant

annet Leigh 1976, Osterman 1975). Andre mer moderate kritikere har hevdet at deler av teorien kunne bli inkorporert i den nyklassiske modellen, og at de gjenværende delene av teorien ikke ville kunne danne en sammenhengende teori som ville kunne utfordre den nyklassiske modellen (Dickens og Lang 1988). Det har likledes blitt innvendt at teorien er veldig deskriptiv, og at det kommer uklart fram om segmenteringen i arbeidsmarkedet skyldes en oppdeling av arbeid eller personer (Sørensen og Kalleberg 1994). Erich Hirsch (1980) har påpekt at teoriens smale forståelse av de to segmentene, overdriver fordelene med å være ansatt i primærmarkedet samt at det finnes flere former for arbeid som ikke passer inn i teorien.

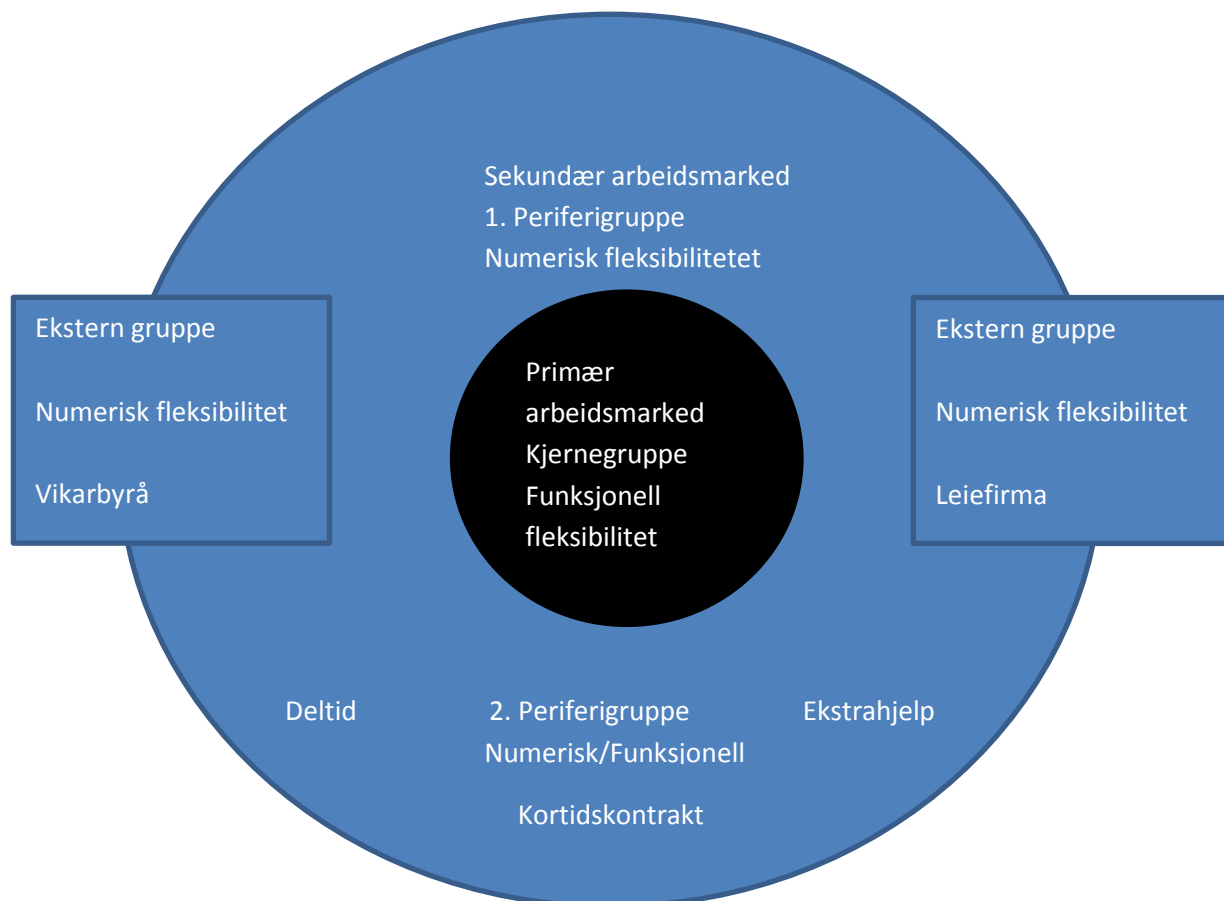
Teorien tiltrakk seg på nytt oppmerksomheten til fagmiljøet takket være at økonomer anvendte teorien sammen med moderne verktøy fra teorien om ufullkommen informasjon og økonometri. Det resulterte i at flere forskere utarbeidet en teoretisk modell av dualteorien (se blant annet Lawrence Summers og Jeremy Bulow 1986, Robert Solow og Ian McDonald 1985). Teorien ble på nytt empirisk testet, hvor det ble fastslått at det ikke var mulig å forkaste modellen om et todelt arbeidsmarked (Se blant annet J. Heckman og V. Joseph Hotz 1986). Med artikkelen “The Reemergence of Segmented Labor Market Theory” føyet Dickens og Lang (1988) seg inn i rekken av flere forskere som kom med forslag om videre forbedringer av teorien, og videre forskning (se også Hirsch 1980).

4.2 Teorien om den fleksible bedrift

En virksomhets bruk av midlertidige ansettelser kan ses på som en strategi for å oppnå økt fleksibilitet i perioder med økt behov for arbeidskraft. Når det ikke lenger er behov for den midlertidige arbeidstakeren, er det lett å avslutte arbeidsforholdet ved arbeidskontraktens slutt. Midlertidige ansettelser kan på denne måten tolkes som et uttrykk for fleksibilitet. En virksomhets behov og valg av fleksibilitet kan forklares gjennom John Atkinsons teori om den fleksible bedrift som har vært dominerende innen fagfeltet, og som fortsatt har relevans den dag i dag.

Jeg vil i det følgende presentere hovedtrekkene ved teorien til Atkinson, før det så fokuseres på hvordan teorien kan anvendes for å forklare bruken av midlertidige ansettelser.

Figur 4 nedenfor viser en forenklet modell av den fleksible bedrift



Figur 4: Forenklet modell av den fleksible bedrift

Atkinsons modell av den fleksible bedrift presenterer en ny organisering av arbeidskraft som leder fram til nye typer for ansettelses-og tilknytningsforhold som vist i figur 1. Den nye organiseringen av arbeidskraft baserer seg på prinsippet om fleksibilitet. Det skilles i modellen mellom forskjellige former for fleksibilitet hvorav numerisk og funksjonell fleksibilitet vil være de to formene som er aktuelle her. Numerisk fleksibilitet er en strategi for en bedrift til å variere antall ansatte etter svingninger i etterspørsel av arbeidskraft, mens funksjonell fleksibilitet er en måte for arbeidsgiver til å forflytte og bruke en arbeidstaker til flere arbeidsoppgaver (Atkinson 1985:11-13).

Disse to formene for fleksibilitet kan oppnås ved å dele arbeidsstokken inn i to grupper, kjerne og periferi. Kjernegruppen består av faste ansatte som ofte innehar nøkkelposisjoner i bedriften. Ansatte i denne kategorien har kunnskap og kompetanse som er spesifikk for bedriften, og som ikke er lett å erstatte. De kjerneansatte er i stand til å utføre flere arbeidsoppgaver, ofte spesialiserte arbeidsoppgaver. Av den grunn er det viktig for bedriften å tilby denne gruppen av ansatte høy jobbsikkerhet samt mulighet for videreutvikling og karrieremuligheter. Ettersom denne gruppen av ansatte er så verdifulle for bedriften, ønsker bedriften å skjerme denne gruppen fra svingninger i det eksterne arbeidsmarkedet. Bedriften kan sørge for kjernegruppens jobbsikkerheten ved å benytte seg av strategien funksjonell fleksibilitet, og bruk av numerisk fleksibilitet i periferigruppe 1 og 2 (Atkinson 1985:15-19).

Periferigruppe 1 består av faste fulltidsansatte, men som i motsetning til kjernegruppen, har mindre grad av jobbsikkerhet og færre karrieremuligheter. Deres arbeidsoppgaver krever liten bedriftsspesifikk kompetanse, noe som fører til lavt behov for opplæring og funksjonell fleksibilitet. Grunnet manglende muligheter for videreutvikling og karriere, samt begrensede arbeidsoppgaver fører dette til en viss turnover blant denne gruppen av ansatte. Det vil resultere til en naturlig regulering av antall ansatte. Hvis en bedrift har behov for ytterligere arbeidskraft enn det periferigruppe 1 kan dekke, kan de opprette en periferigruppe til, som Atkinson kaller periferigruppe 2. Denne gruppens funksjon er å dekke opp for et behov for numerisk og funksjonell fleksibilitet. Det oppnås med kortvarige midlertidig kontrakter og deltidsarbeid. Imidlertid kan ekstern arbeidskraft dekke samme behov for arbeidskraft som periferigruppe 2, da denne gruppens funksjon hovedsakelig er basert på numerisk fleksibilitet. Eksterne ansatte vil i mindre grad ha jobbsikkerhet fordi bedriften ikke er avhengige av den

eksterne arbeidstakers kunnskap, og fordi de i mange tilfeller skal utføre arbeidsoppgaver som ikke er spesielt viktige for driften av bedriften (Atkinson 1985: 15-19).

‘This only permits great numerical flexibility...but it also encourages greater functional flexibility than direct employment’ (Atkinson 1985:18).

Atkinson skisserer her at ekstern arbeidskraft kan flyttes rundt i bedriften, og oppfylle behovet for numerisk fleksibilitet. Ekstern arbeidskraft kan ha en funksjonell funksjon, i likhet med periferigruppe 2. De to gruppene har i utgangspunktet en svak tilknytning til bedriften, men de kan som nevnt fylle en funksjonell funksjon. Det vil tilsi i mange situasjoner at de utfører arbeidsoppgaver som vanligvis er forbeholdt kjerneansatte (Atkinson 1985:15-19).

Atkinsons modell av den fleksible bedrift er kjennetegnet av ulike former for arbeidstilknytning som gjør det mulig å implementere forskjellige strategier for fleksibilitet. Nedenfor vil jeg oppsummere de ulike kjennetegnene til den fleksible bedrift i tabellform.

Tabell 4.0 Den fleksible bedrift

	Kjernegruppe	Periferigruppe 1	Periferigruppe 2	Ekstern
Ansettelsesform	Fast, heltid	Fast, heltid	Deltid, korte kontrakter	Vikar
Jobbsikkerhet	Høy	Middels	Middels/liten	Liten
Karrieremuligheter	Ja	Nei	Nei	Nei
Kunnskap	Spesifikk	Generell	Generell	Spesialisert/enkle
Arbeidsoppgaver	Avansert	Avansert/enkle	Avansert/enkle	Avansert/enkle
Fleksibilitet	Funksjonell	Numerisk	Funksjonell/Numerisk	Numerisk
Turnover	Lav	Høy/middels	Høy	Høy
Kontroll	Stor	Middels	Middels	Liten
Arbeidsmarked	Primær/intern	Sekundær/ekstern	Sekundær/ekstern	Sekundær/ekstern

Atkinson påpeker at det ikke er gitt at arbeidsgivere, uavhengig av bransje, vil implementere modellen i sin helhet. I stedet for å bevege seg mot en organisering basert på fleksibilitet, vil mange arbeidsgivere heller dra fordel av et tøft arbeidsmarked, og implementere enkelte elementer fra modellen uten en langsiktig plan. Implementering av modellen i sin helhet vil bety et brudd med tradisjonell hierarkisk organisering basert på Webers teori om byråkrati (Grey 2009:23). Den nye organiseringen vil innebære en endring av ansettelsesformer blant ulike arbeidstakere, samt oppdeling av arbeidsoppgaver og jobber. Et økende antall perifere – og eksterne ansatte vil omkranse og fungere som en buffer for de ansatte i kjernegruppen.

Kjernegruppen er numerisk stabil, og ivaretar bedriftens nøkkeloppgaver. Funksjonell fleksibilitet vektlegges, mens i periferien vektlegges det numerisk fleksibilitet hvor de midlertidige ansatte plasseres. Det fleksible firmaet vil forsøke å maksimere fleksibilitet og samtidig redusere sine forpliktelser overfor sine ansatte med tanke på jobbsikkerhet og utviklingsmuligheter (Atkinson 1985: 20-23).

Omorganiseringen til den fleksible bedrift kan medføre at bedriftsledelsen møter på motstand innad i bedriften representert av fagforeningene og de ansatte. Fagforening(e) ønsker selvsagt å iverta interessene til deres medlemmer, og i den grad det er mulig å beholde arbeid for deres medlemmer. I hvilken grad fagforening(e) kan utøve motstand mot bedriftsledelsen vil avhenge av hvilken posisjon de har på arbeidsplassen. Atkinson påpeker at fagforeningsarbeidet kan bli motarbeidet av oppdelingen av arbeidsstokken, og at mange av de ansatte har midlertidige arbeidsforhold. Det gjør det vanskelig for fagforeningene å befestе en posisjon i utgangspunktet (Atkinson 1985: 26-28).

Atkinsons teori om den fleksible bedrift skisserer hvordan en virksomhet best kan tilpasse seg svingninger i etterspørsel gjennom ulike former for fleksibilitet. Midlertidig ansettelser er ofte forbundet med numerisk fleksibilitet, men tidsbegrensede ansettelser kan i enkelte tilfeller fylle et behov for funksjonell fleksibilitet. Caroli, Gautié, Lloyd, Lamanthe og James (2010) fant at britiske arbeidsgiverne benyttet seg av ekstern og intern numerisk fleksibilitet ved å leie inn vikarer fra vikarbyråer, og ved å beordre overtid. Franske arbeidsgivere valgte å benytte seg av både ekstern og intern numerisk fleksibilitet i form av innleie av vikarer og midlertidige ansettelser og variasjoner i antall arbeidstimer. Men i motsetning til britiske arbeidsgivere, benyttet franske arbeidsgivere seg også av funksjonell fleksibilitet. Faste ansatte ble midlertidig omplassert innad i bedriften i hektiske perioder, mens vikarer eller midlertidige ansatte overtok deres oppgaver. Christian Pfeifer (2009) fant liknende funn i bruken av numerisk fleksibilitet i tyske bedrifter som benyttet seg av tidsbegrensede arbeidskontrakter i perioder med økt etterspørsel. Disse funnene er i samsvar med Gooderham og Odd Nordhaugs (1997) analyse som viste at britiske bedrifter var mer tilbøyelige til å implementere strategier for numerisk fleksibilitet enn norske bedrifter som er underlagt et mer regulert lovverk, og sterkere fagforeninger.

4.2.1 Kritikk av teorien

Atkinsons teori av den fleksible bedrift har fått mye oppmerksomhet. Hans teori er fortsatt relevant, og relevansen kan begrunnes ut i fra referanser i nyere forskningsartikler om arbeid og fleksibilitet. Atkinsons modell har vært gjenstand for kritikk, gjerne kjent som Atkinsons debatten (se blant annet Legge 1995, Pollert 1988, Procter et al. 1994, Ruberry 2005).

Kritikken har først og fremst vært rettet mot empirisk støtte, begreper og ideologisk dagsorden (Nesheim 2002). Blant kritikerne har det rådet uenighet rundt modellens analytiske status. Noen mener at den er en tradisjonell teori med gjensidige forbundne utsagn som det er mulig å utlede testbare hypoteser fra, mens andre ser på modellen som en idealtipe. Dette synet begrunnes med at modellen ikke er i stand til å gi en forklaring på hva som fører til endring i strategier og praksis, og at modellen er kun deskriptiv. Andre oppfatter modellen som normativ i den forstand at den beskriver hvordan arbeidsgivere burde tenke rundt arbeid i framtiden, altså rasjonell arbeidsgiveratferd. Av den grunn er den derfor ikke mulig å teste empirisk (Ellingssæter 2003:158).

Modellen har vært gjenstand for empiriske undersøkelser, og det har ført til en diskusjon om hvorvidt det har funnet sted en endring i den perifere delen av arbeidsmarkedet, og hvordan disse endringene skal forstås. Deler av kritikken har gått ut på at modellen ikke bidrar med ny kunnskap, men heller presenterer velkjente sysselsettingsmønstre og praksis i en ny innpakking. Den nye innpakkingen til tross, modellen gjenspeiler en kontinuitet i allerede kjente mønstre i arbeidsmarkedet. Pollert (1988) mener at omfanget av midlertidige ansettelser og eksternalisering av arbeid ikke har økt like mye som antatt, og at omfanget blir blandet med økt vekst i deltidssysselsetting. I enkelte deler av arbeidslivet hvor skillet mellom kjerne – og kjerne alltid har eksistert, vil det være mer naturlig å forklare skillet med strukturelle endringer enn endringer i arbeidsgivernes praksis og preferanser. Rubery (2005) påpeker at disse endringene i ansettelsesform kan bli tolket på feil grunnlag. Feiltolkningen kan ligge i en overvurdering av jobbstabilitet på 60 – og 70 –tallet sammenlignet med dagens arbeidsmarked. Rubery (2005) viser videre til at tidligere forskning har spådd tvil om hvorvidt det er mulig å opprettholde en inndeling i kjerne – og periferi på en arbeidsplass over lang tid. Inndelingen kan gi en kortvarig økonomisk gevinst, men det kan føre til at det blir dannet nye interne divisjoner i produksjonsprosessen. I praksis betyr det at periferiansatte utfører arbeidsoppgaver som i utgangspunktet er forbeholdt kjerneansatte.

Rubery (2005) fastslår at det ikke kommer fram entydige mønstre eller indikasjoner om vekst i atypiske sysselsettingsformer over tid i komparative analyser. Hun mener at når man skal analysere et bestemt land eller bestemte sysselsettingsformer, vil det være problematisk å applikere universielle forklaringer på vekst eller utvikling i atypiske arbeidsforhold. Procter og al. (1994) hevder i motsetning til Rubery, at det har forekommet en vekst i atypiske arbeidsforhold. Til tross for at veksten ikke er enorm, mener likevel Procter og al. (1994). at det indikerer at det har forekommet endringer i hvilke strategier en arbeidsgiver velger. Det er her nødvendig å bemerke at Procter og al. definerer strategi på en annen måte enn det som har vært vanlig i debatten om den fleksible bedrift. De mener at en bedrifts valg av strategi ikke kan forstås som en refleksjon av bevisste valg, men heller som et mønster som dannes av en strøm av avgjørelser (Procter og al. 1994).

Til tross for massiv kritikk og lite entydig empirisk belegg, har Atkinsons modell om den fleksible bedrift fått gjennomslag ved flere tilfeller, da spesielt begrepet om numerisk fleksibilitet. Man kan finne begrepet i publikasjoner fra OECD og EU som for eksempel 'The OECD Job study' som ble publisert i 1994.

4.3 Oppsummering av teoriene og forventninger

Teorien om det todelte arbeidsmarkedet og teorien om den fleksible bedrift har til felles at de presenterer hvordan arbeidsgivere benytter ulike strategier for å differensiere forskjellige typer arbeidstakere, og plassere dem i ulike grupper etter betydning og tilknytning til bedriften. Teoriene viser videre hvordan arbeidsgivernes valg legger føringer på, og opprettholder forskjeller mellom de ansatte som har implikasjoner for deres arbeidssituasjon og muligheter til stabilitet. Hvilke forhold som spiller inn og bidrar til oppdelingen mellom arbeidstakerne er ikke teoriene enige om. Atkinsons teori vektlegger en bedrifts behov for fleksibilitet og kontroll over arbeidsstokken. Teorien om det todelte arbeidsmarkedet, derimot, mener at oppdelingen i arbeidsmarkedet har sin årsak i hvilken markedsposisjon en virksomhet innehar, og hvilke yrkesgrupper som befinner seg i hver sin del av arbeidsmarkedet. Segmenteringen blir ytterligere forsterket gjennom hvilke personer som søker seg arbeid i de to delene av arbeidsmarkedet, og hvilke erfaringer arbeidsgiverne gjør seg med de ulike gruppene av arbeidssøkere.

I hvilken kontekst en teori har blitt utviklet i, vil ha betydning for dens relevans. Atkinsons teori ble utviklet på midten av 1980-tallet i England. På det tidspunktet var det britiske samfunnet og arbeidsmarkedet preget av høy arbeidsledighet og deregulering⁸. Det britiske arbeidsmarkedet, som modellen er utformet på grunnlag av, hadde en annen struktur og organisering enn det norske arbeidsmarkedet hadde i analyseperioden i denne studien. Det må tas høyde for i anvendelsen av teorien. Betydningen av kontekst kan også anvendes på teorien om det todelte arbeidsmarkedet med tanke på dens relevans når det gjelder norsk forhold. Teorien ble utarbeidet på bakgrunn av det amerikanske arbeidsmarkedet som har, foruten å være mye større enn det norske arbeidsmarkedet, en annen struktur.

På bakgrunn av teoriene forventes det å finne at personer med lav formell kompetanse i større grad har en midlertidig ansettelsesforhold som følge av hvilke stillinger de er kvalifisert til å ta, og at arbeidsgivere velger å benytte seg av midlertidige ansettelser for arbeidsoppgaver som ikke forutsetter middels og høy formell kompetanse. Det forventes også at det vil være flere midlertidige ansettelser i yrkesgrupper som ikke stiller krav til formell kompetanse i næringer med sesongvariasjoner.

4.4 Hypoteser

På grunnlag av tidligere forskning og teori presentert ovenfor vil det her formuleres hypoteser som testes i analysene. Først gis det en kort oppsummering av hvilke forventninger tidligere studier og teori gir om forventet sammenheng mellom utdanning, næring og yrkesgrupper og sannsynlighet for midlertidig ansettelse. Hvert avsnitt avsluttes med at det formuleres hypoteser. Det vil til sammen bli presentert åtte hypoteser i det følgende.

Utdanning:

Hvilket utdanningsnivå en person har oppnådd, vil kunne være avgjørende for hvilke yrker og arbeidsoppgaver man er kvalifisert til. Utdanningsnivå vil i mange tilfeller kunne påvirke hvilken posisjon en arbeidstaker vil inneha på det ordinære arbeidsmarkedet, og hvilke arbeidsmuligheter en arbeidssøker kan få tilgang til. I følge teorien om det todelte arbeidsmarkedet vil personer med et lavt utdanningsnivå ikke få tilgang til primærmarkedet grunnet manglende kvalifikasjoner, og de er dermed tvunget til å ta arbeid i sekundærmarkedet som er kjennetegnet av sesongvariasjoner og midlertidige ansettelser

⁸ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/nouer/1994/nou-1994-3/8/2.html?id=332509>

(Hirsch 1980: 138- 139), (Harrison og Sum 1979: 689- 690). Atkinsons' fleksible bedrift oppretter midlertidige stillinger i perioder med økt behov for ekstra arbeidskraft, og de midlertidige stillingene forutsetter sjeldent et middels eller høyt utdanningsnivå ettersom de ikke er tilknyttet bedriftens kjerneoppgaver (Atkinson 1985:17). Det gir grunnlag til å anta at utdanningsnivået er avgjørende for hvilke jobbmuligheter en person har tilgang til. Det antas likledes på bakgrunn av teoriene at personer med lavere utdanning enn fullført videregående skole oftere blir ansatt midlertidig fordi deres manglende formelle kompetanse gjør at de er nødt til å søke seg til arbeid i sekundærmarkedet. Personer som tar fagutdanning innenfor yrkesfagene på videregående skole er direkte kvalifiserte til arbeidslivet i motsetning til en person som kun har grunnskole, da grunnskolen ikke gir en arbeidsrettet utdanning.

Antagelsene understøttes av studien til De Grip, Hoevenberg og Willems (1997) som konkluderte med at personer med middels og høyt kompetansenivå i EU har lavere sannsynlighet for å være i et midlertidig ansettelsesforhold som følge av en sterkere posisjon i arbeidsmarkedet. Det generelle utdanningsnivået i den norske befolkningen har økt siden 1985 med en markant økning i utdanningsnivået høyere utdanning⁹. Økning i det generelle utdanningsnivået påvirker konkurranseforholdene i arbeidsmarkedet, og det gjør at det blir vanskeligere for personer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning å konkurrere om ledige faste stillinger i arbeidsmarkedet enn personer med middels og høy formell kompetanse. Alle ansettelser, fast eller midlertidig, må være i samsvar med det juridiske reglementet i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven hvis hovedregel sier at alle arbeidstakere skal ansettes fast. Med så strenge bestemmelser vil det gi grunnlag til å anta at arbeidsgivere vil begrense bruken av midlertidige ansettelser i henhold til regelverket, og at det vil resultere i en nedgang i midlertidige ansettelser over tid. På bakgrunn av hvilken posisjon formelle kvalifikasjoner gir en person i arbeidsmarkedet, antas det at nedgangen i midlertidige ansettelser vil være størst i utdanningsgruppen høyere utdanning.

Hypotese 1a: Personer med et lavt utdanningsnivå har større sannsynlighet for å være i et midlertidig ansettelsesforhold enn personer med middels- og høyt utdanningsnivå.

Hypotese 1b: Sannsynligheten for midlertidig ansettelse synker i tidsperioden 1996- 2008 for alle tre utdanningsnivåer

Hypotese 1c: Sannsynligheten for midlertidig ansettelse synker med stigende utdanningsnivå i tidsperioden 1996- 2008 .

⁹ <https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/saveselections.asp>

Næring:

Det norske arbeidsmarkedet er inndelt i forskjellige næringer. Innenfor hvert segment i arbeidsmarkedet vil det være ulike behov for arbeidskraft, som vil resultere i forskjellige former for bemanning. Teorien om det todelte arbeidsmarkedet sier at bedrifter som tilhører næringer kjennetegnet av sesongvariasjoner, ofte benytter seg av midlertidige ansettelser når det er høysesong, og at disse næringene befinner seg i sekundærmarkedet. Likledes vil bedrifter, som dominerer markedet i sin næring og som befinner seg i primærmarkedet, i perioder med økt behov for arbeidskraft opprette midlertidige stillinger av varierende varighet. Slik teorien om det todelte arbeidsmarkedet skisser hvordan bedrifter i både primær- og sekundærmarkedet benytter seg av midlertidige ansettelser gir det grunnlag til å anta at midlertidige ansettelser brukes av arbeidsgivere i de fleste næringer. Det gir videre grunnlag til å anta at bedrifter i næringer med sesongvariasjoner, som hotell- og restaurant, detaljhandel, primær og bergverk, kraft og vann, benytter seg i stor grad av midlertidige ansettelser på grunn av varierende behov for arbeidskraft.

Næringen offentlig forvaltning kan klassifiseres som en monopolbedrift i primærmarkedet i henhold til teorien om det todelte arbeidsmarkedet, og vil i følge teorien benytte seg av midlertidige ansettelser i perioder med økt behov for arbeidskraft. Offentlig forvaltning sysselsetter i underkant av 30% av den norske arbeidsstyrken¹⁰, og tidligere studier viser at offentlig forvaltning/ sektor benytter seg i større grad av midlertidige ansettelser enn andre næringer (Kalleberg og Olsen 2004), (Casey 1998). Kalleberg og Olsen (2004) trekker fram forhold som antall sysselsatte, kjønnsfordeling og gunstige velferdspermisjonsordninger som forklaringer på bruken av midlertidige ansettelser. Statens Personalhåndbok¹¹ og Personalreglementet for Oslo Kommune¹², gir muligheten til utdanningspermisjon av lengre varighet, og permisjon til å arbeide for en annen arbeidsgiver i inntil ett år for faste ansatte. Disse permisjonsordningene vil generere et behov for midlertidige ansettelse. Det gir grunnlag til å anta at offentlig forvaltning har et like stort behov for å benytte seg av midlertidige ansettelser som næringer med sesongvariasjoner.

Ansettelser i det norske arbeidsmarkedet må hjemles i enten Arbeidsmiljøloven eller Tjenestemannsloven hvis hovedregel er fast ansettelse, men med mulighet for midlertidige

¹⁰ <https://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/23-1.html>

¹¹ <http://www.sph.dep.no/Statens-Personalhandbok/>

¹² http://www.byrådsavdeling-for-finans.oslo.kommune.no/lonn_og_personal/reglementer/article88872-29254.html

ansettelser i spesifikke tilfeller. Tidligere forskning har vist at liberaliseringer av juridiske reguleringer på midlertidige ansettelser har bidratt til å øke etterspørselen etter arbeidskraft (Cahuc og Postel-Vinay 2002), (Antoni og Jahn 2009). Det norske regelverket er imidlertid strengt når det gjelder midlertidige ansettelser, hvilket gir grunnlag til å anta at arbeidsgivere i alle næringer etterstreber å begrense bruken av midlertidige ansettelser i henhold til regelverket, og at det vil føre til en nedgang i tidsbegrensede arbeidskontrakter. Imidlertid, på tross av en steng adgang til midlertidige ansettelser, gir Tjenestemannsloven en videre adgang til bruken av midlertidige ansettelser enn Arbeidsmiljøloven. Det gir grunnlag til å anta at bruken av midlertidige ansettelser i offentlig forvaltning vil være like stor som i næringer med sesongvariasjoner til tross for at offentlig forvaltning ikke er underlagt sesongvariasjoner i like utstrakt grad.

Hypotese 2a: Bedrifter i næringer med sesongvariasjoner benytter seg mer av midlertidig ansettelser enn næringer uten sesongvariasjoner.

Hypotese 2b: Virksomheter i offentlig forvaltning benytter seg i større grad av midlertidige ansettelser enn andre næringer.

Hypotese 2c: Bruken av midlertidige ansettelser synker jevnt for alle næringene utenom offentlig forvaltning i tidsrommet 1996- 2008.

Yrkesgruppe:

I Standarden for yrkesklassifisering blir et yrke definert etter hvilke arbeidsoppgaver som blir utført. Klassifiseringen legger mindre vekt på utdanning, yrkesstatus eller bransje. Det betyr at arbeidsoppgaver som har fellestrekk vil tilsammen utgjøre et yrke (SSB1)¹³. I følge teorien om den fleksible bedrift vil en virksomhet operere med ulike typer for tilknytning basert på hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. Atkinson knytter her midlertidige ansettelser til arbeidsoppgaver som ikke krever høyt kompetansenivå, og hvor det ikke er behov for omfattende opplæring. Arbeidsoppgavene som er knyttet til denne ansettelsesformen vil også være kjennetegnet av at de ikke er viktige for kjernedriften (Atkinson 1985: 17). Teorien om det todelte arbeidsmarkedet kategoriserer yrkesgrupper etter arbeidsoppgaver og påkrevet kompetansenivå, og yrkesgruppene blir på bakgrunn av denne kategoriseringen plassert i enten primærmarkedet og sekundærmarkedet. De to ulike delene av arbeidsmarkedet har forskjellige omgivelser å forholde seg til, som bidrar til ulik bruk av ansettelsesformer.

¹³ http://www.ssb.no/emner/06/01/nos_c521/nos_c521.pdf

Spesielt sekundærmarkedet vil være utsatt for sesongsvingninger, og hyppige utskiftninger av arbeidstakere (Hirsch 1980: 138- 139), (Harrison og Sum 1979: 689- 690). Det gir grunnlag til å anta slik det blir beskrevet i de to teoriene, at midlertidige ansettelser oftere blir benyttet innenfor yrkesgrupper med arbeidsoppgaver som har lavt kompetansenivå. Arbeid med lavt kompetansenivå blir ofte forbundet med sekundærarbeidsmarkedet (Atkinson 1985), (Hirsch 1980). Det gir videre grunnlag til å anta at midlertidige ansettelser i større grad blir benyttet i sekundærmarkedet. Antagelsene blir støttet av tidligere forskning som har vist at mesteparten av de midlertidige stillingene finnes innenfor yrkesgrupper med lavt kompetansenivå. Studien til De Grip, Hoevenberg og Willems (1997) viste at blant yrkesgrupper med lavt kompetansenivå i EU, var det arbeid innenfor servicenæringen og industri som hadde den største andelen av midlertidige ansettelser. Det forventes derfor at det vil være større sannsynlighet for midlertidig ansettelser i yrkesgrupper med lavt kompetansenivå i det norske arbeidsmarkedet. Det forventes også på bakgrunn av de strenge bestemmelsene i lovverket og innskjerpingen av adgang til midlertidige ansettelser i 2005 at det vil inntreffe en nedgang i midlertidig ansettelser over tid, og at nedgangen vil være størst i yrkesgrupper med høyt kompetansenivå.

Hypotese 3a: Arbeidstakere i yrkesgrupper med lavt kompetansenivå har større sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn arbeidstakere i yrkesgrupper med høyt kompetansenivå.

Hypotese 3b: I tidsrommet 1996- 2008 er det er en større nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelser i yrkesgrupper med høyt kompetansenivå enn yrkesgrupper med lavt kompetansenivå.

4.5 Oppsummering

Jeg har her i dette avsnittet utledet på bakgrunn av tidligere forskning og teori, testbare hypoteser.

Jeg vil i neste kapittel redegjøre for denne studiens datamateriale, og hvordan jeg skal operasjonalisere variablene som er ment å teste hypotesene.

5 Data og metode

I dette kapittelet vil jeg først redegjøre for datasettet som analysene bygger på. Så vil jeg gi en presentasjon av hvilke begrensninger av datamaterialet jeg har valgt å utføre, og deretter en beskrivelse av operasjonaliseringene av variabelene. Til slutt skal jeg beskrive hvilke analysetekniker jeg har valgt å benytte.

5.1 Presentasjon av datamaterialet

Datamaterialet som blir anvendt i denne oppgaven er fra Statistisk Sentralbyrås (SSB) Arbeidskraftundersøkelser (AKU). Arbeidskraftundersøkelsene er en representativ kvartalvis undersøkelse hvor utvalget består av personer i alderen 16 til 74 år. Intervjuobjektene blir tilfeldig trukket ut på grunnlag av opplysninger i Folkeregisteret, og i hver aldersgruppe blir det trukket ut 24 000 personer. Hvert intervjuobjekt blir intervjuet på telefon om sin tilknytning til arbeidsmarkedet i åtte påfølgende kvartaler (Bø og Håland 2002: 4- 5)

Dataene har blitt aidentifisert slik at det ikke er mulig å spore enkeltpersonene.

Analysen i denne oppgaven utføres i statistikkprogrammet IBM SPSS statistics 19.

5.1.1 Avgrensning av datamaterialet

Hensikten med denne oppgaven er, som kjent, å undersøke midlertidige ansettelser i perioden 1996- 2008. For å begrense omfanget av utvalget og for å forenkle arbeidet med analysene, har jeg istedenfor å ta med alle årene fra og med 1996 og til og med 2008, heller valgt å undersøke fenomenet midlertidige ansettelser hvert tredje år. Ved å velge ut hvert tredje år vil det være en risiko for at jeg vil kunne gå glipp av markante svingninger, men andelen av midlertidig ansettelser har i den valgte perioden holdt seg relativt stabilt. Til tross for disse avgrensningene vil det være mulig å få et godt nok bilde av utviklingen over tid, og hvordan ansettelsespraksisen i denne perioden har endret seg.

5.2 Operasjonalisering av variabler

Den påfølgende presentasjonen av operasjonaliseringen av variabelene vil være todelt. Jeg vil først beskrive avhengig variabel, deretter de uavhengige variablene. De uavhengige variabelene er delt inn i forklarings- og kontrollvariabler.

5.2.1 Avhengig variabel

I denne studien er avhengig variabel *midlertidig ansettelse* som kan operasjonaliseres på flere måter. I tidligere norske studier har andelen av midlertidig ansettelser blitt beregnet ut i fra antall lønnstakere (se blant annet Nergaard 2004). Det kan gi en høyere andel av personer med tidsbegrensede kontrakter enn det opprinnelig finnes i arbeidslivet forutsatt at alle former for midlertidige ansettelser inkluderes i beregningsgrunnlaget. Jeg ville opprinnelig, i likhet med tidligere norske studier, kun undersøke midlertidige ansettelser som ville falle under begrepet lønnsarbeid. Lønnsarbeid kan defineres som en aktivitet en person utfører i arbeidslivet, og som hun eller han mottar lønn for (Ellingssæter 2009: 32). Imidlertid vil noen midlertidig ansettelsesforhold kunne bli kategorisert som både ordinært lønnsarbeid og arbeidsmarkedstiltak i henhold til Forskrift om arbeidsrettede tiltak¹⁴. I disse tilfellene vil arbeidstaker få lønn av arbeidsgiver, og arbeidsgiver vil få refusjon av deler av lønnskostnadene fra Arbeids- og velferdsetaten (NAV), men det midlertidige ansettelsesforholdet ville blitt registrert som et arbeidsmarkedstiltak i lys av at samarbeidet med NAV. Jeg ville dermed feilaktig ha utelatt enkelte midlertidige ansettelsesforhold. På bakgrunn av dette har jeg derfor valgt å innlemme alle former for tidsbegrensede arbeidsforhold i kategorien midlertidig ansettelser.

For å kunne undersøke utviklingen av midlertidige ansettelser og sannsynligheten for å være i et tidsbegrenset ansettelsesforhold, blir variabelen *fast/midlertidig* omkodet til en dikotom variabel som heretter blir kalt midlertidig ansettelser. De som har oppgitt at de har et fast, ikke tidsbegrenset ansettelsesforhold får verdien 0, mens de som har en midlertidig arbeidskontrakt får verdien 1. Jeg utelater verdien *vet ikke*. Andelene av midlertidige ansettelser i denne studien vil dermed bli beregnet ut i fra antall sysselsatte.

¹⁴ <http://www.lovdatab.no/for/sf/ad/xd-20081211-1320.html>

5.2.2 Forklaringsvariabler

I dette avsnittet skal jeg ta for meg variabler som kan tenkes å påvirke sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold. Disse variabelene vil heretter bli kalt for forklaringsvariabler.

Utdanning

Hvor mange år man har gått på skole vil være avgjørende for hva slags arbeid man er kvalifisert til, og hvilke stillinger man får tilgang til i en konkurransesituasjon på arbeidsmarkedet. Jeg har i datamaterialet opplysninger om hvilket utdanningsnivå de midlertidig ansatte har oppnådd. Utdanning har blitt operasjonalisert forskjellig i den tidligere forskningen. En måte har vært å inndelegning i fire kategorier grunnskole og vgs1, vgs 2, høyere utdanning- lavere grad og høyere utdanning- embetsgrad (Nergaard 2004: 21), eller å dele utdanning i tre nivåer; grunnskole, videregående og universitet/høgskole (Longva 2002: 231). Formålet med denne studien er som sagt å undersøke sannsynligheten for midlertidig ansettelse hvor det er ønskelig å se forskjellen mellom de ulike utdanningsnivåene. Jeg deler derfor inn utdanning inn i tre kategorier som Longva (2002) har gjort i sin analyse.

Klassifiseringen av utdanning i AKU baserer seg på Standard for utdanningsgruppering. Fram til fjerde kvartal 2000 brukte SSB følgende rangering av utdanningsnivå (Bø og Håland 2002):

Nivå	Nivånavn
1	Barneskole
2	Ungdomsskole
3	Videregående skole, nivå I
4	Videregående skole, nivå II
5- 8	Universitets- og høgskole
0 og 9	Uoppgitt

Nivåene 1 barneskole og 2 ungdomsskole blir omkodet til *grunnskole*. Nivå 3 og 4 slås sammen til kategorien *videregående skole*, og nivå 5-8 vil bli kodet til *universitet og høgskole*. Nivå 0 og 9 utelates. Her vil jeg bruke videregående skole som referansekategori som er den kategorien hvor de fleste av respondentene med midlertidig ansettelsesforhold befinner seg.

Fra og med første kvartal 2001 endret SSB rangeringen av utdanningsnivå som følge av overgang til Norsk Standard for utdanningsgruppering (NUS) (Bø og Håland 2002):

Nivå	Nivånavn
1	Barneskole
2	Ungdomsskole
3	Videregående skole, grunnkurs og VKI
4	Videregående skole, VKII
5	Påbygging til videregående opplæring
6- 8	Universitets- og høyskole
0 og 9	Uoppgitt

Den nye standarden er tilsvarende lik den forrige, bortsett fra tilføyelsen av nivået 5 *påbygging til videregående opplæring*. Nivåene vil derfor bli operasjonalisert på samme måte som jeg har gjort med nivåene fra Standard for utdanningsgruppering. Omkodingen av nivåene blir derfor som følger: nivå 1 og 2 til *grunnskole*, nivå 3-5 blir slått sammen til *videregående skole*, nivå 6-8 utgjør kategorien *universitet og høyskole*. Nivå 0 og 9 *uoppgitt* vil bli utelatt. Hver utdanningskategori utgjør en dummyvariabel, og videregående skole vil fortsatt være referansekategori.

Næring

Arbeidsmarkedet er inndelt i ulike næringer. Hver næring har sitt respektive delmarked for produksjon og arbeidskraft. Hvert delarbeidsmarked har sin virkemåte på grunnlag av kompetanse, hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres, og hvilken form for arbeidskraft som etterspørres. Disse forskjellige delmarkedene vil være utsatt for ulike konjunktursvingninger (Torp, Barth og Magnusson 1994: 32- 33) som kan tenkes seg å påvirke bemanningsbehovet, og det kan derfor være hensiktsmessig å undersøke de ulike næringene hver for seg. Tidligere norske studier, som har brukt tall fra AKU, har delt inn arbeidsmarkedet etter næring (se blant annet Longva 2002, Nergaard 2004). Fram til 2006 har SSB inndelt arbeidsmarkedet inn etter næring i arbeidskraftundersøkelsene. Det medfører at det kun er mulig å bruke variabelen næring til å dele inn arbeidsmarkedet i ulike segmenter til og med 2005. I 2006 innførte SSB en variabel på eierskap av virksomhetene i det norske arbeidsmarkedet (Bø og Håland 2002) som gjør det mulig å dele inn arbeidsmarkedet inn i sektor. Det åpner opp for at det er mulig å bruke både næring og sektor. Imidlertid vil det vanskeliggjøre en detaljert sammenlikning av de forskjellige segmentene i arbeidsmarkedet, og jeg vil av den grunn heller kun bruke variabelen næring i denne studien for inndeling av arbeidsmarkedet.

Næring blir klassifisert av SSB etter Standard for næringsgruppering. Fram til 2002 ble følgende gruppering brukt:

Standard for næringsgruppering (SN94)

	Næring
A	Jordbruk og skogbruk
B	Fiske
C	Bergverksdrift og utvinning
D	Industri
E	Kraft og vannforsyning
F	Bygge- og anleggsvirksomhet
G	Varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparater
H	Hotell og restaurantvirksomhet
I	Transport, lagring og kommunikasjon
J	Finansiell tjenesteyting og forsikring
	Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og
K	utleievirksomhet
L	Offentlig forvaltning
M	Undervisning
N	Helse og sosialtjenester
O	Andre sosiale og personlige tjenester
P	Lønnet husarbeid
Q	Internasjonale organer og organisasjoner
Z	Uoppgitt

Fra og med 01.01.2002 ble SN94 erstattet av Standard for næringsgruppering (SN2002)¹⁵.

Den nye standarden er tilnærmet lik den forrige, med unntak av kategori G og L. Kategori G består nå av varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk. Kategori L består av offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning.

Standardene for næringsgruppering består hver av 18 kategorier. Flere av næringene ligger tett opp til hverandre når det gjelder hvilken form for produksjon som utføres. Jeg har derfor for å begrense omfanget av antall næringer, valgt å slå sammen enkelte av næringene.

Variabelen *næring for hovedarbeidsforhold* omgjøres til 13 nye dummyvariabler:

Næringer
1 Primærnæringer
2 Industri
3 Bergverk, kraft og vann
4 Bygg og anlegg
5 Engroshandel/motorkjøretøy

¹⁵ <http://www4.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=5556001&Language=nb>

- 6 Detaljhandel
 - 7 Hotell og restaurant
 - 8 Transport og kommunikasjon
 - 9 Forretningsmessig tjenesteyting
 - 10 Offentlig forvaltning
 - 11 Undervisning
 - 12 Personlig tjenesteyting
 - 13 Organisasjoner
-

Næringene jordbruk, skogbruk og fiske slås sammen til en felleskategori *primærnæring*. Det samme gjøres med næringene bergverksdrift og utvinning, og kraft og vannforsyning til en felleskategori *bergverk, kraft og vann*. Jeg slår også sammen næringene finansiell tjenesteyting og forsikring, og eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleie av virksomheter til en kategori som blir kalt *forretningsmessig tjenesteyting*. Næringene helse og sosialtjenester, andre sosialtjenester og personlige tjenester og lønnet husarbeid blir slått sammen og omgjøres til *personlig tjenesteyting*. Næringen varehandel, reoperasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk blir omgjort til to kategorier, *engroshandel/motorkjøretøy og detaljhandel*. Næringene bygg- og anleggsvirksomhet, hotell og restaurantvirksomhet, transport og kommunikasjon, offentlig forvaltning, undervisning beholdes uten å gjøre endringer, og de utgjør hver en dummyvariabel. Jeg endrer navnene til næringen industri til *vareproduserende industri*, og næringen internasjonale organer og organisasjoner til *organisasjoner*. Kategorien *z vet ikke* utelates. Variabelen *offentlig forvaltning* benyttes som referansekategori.

Jeg vil i analysene omtale næringene primærnæringen, bergverk, kraft og vann, bygg og anlegg, detaljhandel, hotell og restaurant som næringer med sesongvariasjoner.

Yrkesgrupper

Forekomsten av midlertidig ansettelse i de forskjellige yrkesgruppene blir ofte forbundet med i hvilken del av arbeidsmarkedet yrkesgruppene befinner seg i. Tidligere forskning har vist at en stor andel av de midlertidige ansettelsene finnes i det sekundære arbeidsmarkedet (De Griep, Hoevenberg og Willems 1997: 55- 56) som kjennetegnes av ufaglært arbeid og arbeid med lave krav til kompetanse (Hirsch 1980). Imidlertid har studiene til Casey (1988), og De Griep, Hoevenberg og Willems (1997) ikke skilt ut ufaglært arbeid som en egen kategori hvor det kan forventes at den største gruppen av midlertidige ansatte befinner seg.

Yrker blir i AKU klassifisert etter Standard for Yrkesklassifisering (STYRK) (SSB1), (Bø og Håland 2002). Standarden er inndelt etter yrkeskoder. Første siffer i koden beskriver yrkesfelt, andre siffer betegner yrkesområder, tredje siffer skildrer yrkesgrupper og fjerde siffer angir yrker. Totalt sett består standarden av 353 yrker. Det er et meget stort omfang, og det er ikke nødvendig i denne studien med en så detaljert inndeling av yrker for å undersøke sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold i de respektive yrkene. Det kan intuitivt virke hensiktsmessig å bruke informasjon fra det tredje sifferet, *yrkesgrupper*, men standardens yrkesgrupper består av totalt 108 grupper. For å begrense omfanget av antall yrker og for å få en mer oversiktlig inndeling, vil jeg bruke informasjon fra standardens første siffer, *yrkesfelt*. Yrkesfeltene er inndelt etter kriteriene kompetansenivå og spesialisering. Kompetansenivå viser til hva som påkrevet av formell kompetanse for å utføre bestemte arbeidsoppgaver, mens spesialisering deler inn yrkene etter hvilke kunnskaper og ferdigheter som er påkrevet, hvilke maskiner og verktøy som benyttes, hvilke materialer som brukes, og hvilke varer og tjenester som produseres. Yrkene plasseres også etter hvor rutinepreget arbeidet er eller selvstendighet i utøvelsen av arbeidsoppgavene, og grad av kroppsarbeid (SSB1). Det er totalt ti yrkesfelt i standarden.

Yrkesfelt

- 1 Administrative ledere og politikere
 - 2 Akademiske yrker
 - 3 Yrker med kortere høgskole- og universitetsutdanning og teknikere
 - 4 Kontor - og kundeserviceyrker
 - 5 Salg-, service- og omsorgsykker
 - 6 Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske
 - 7 Håndverkere o.l
 - 8 Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv
 - 9 Yrker uten krav til utdanning
 - 0 Militære yrker og uoppgitt
-

Variabelen *yrkeskode for hovedarbeidsforhold* omkodes til ti nye dummyvariabler i samsvar med standardens ti yrkesfelt (SSB1).

Jeg velger her beholde de samme betegnelse som i Standarden for yrkesklassifisering på hver yrkeskategori bortsett fra kategori 10. Jeg vil beholde betegnelsen *militære yrker*, men tar bort *uoppgitt*. Det er 463 personer som er registrert som uoppgitt, og disse utelates. Hver

yrkeskategori vil utgjøre en dummyvariabel. *Yrker uten krav til utdanning* vil være referansekategori.

Jeg vil i analysene omtale yrkesgruppene administrative ledere og politikere, akademiske yrker, yrker med kortere høgskole - og universitetsutdanning og teknikere, og militære yrker som yrkesgrupper som forutsetter et høyt kompetansenivå. Yrkesgruppene kontor- og serviceyrker, salg, service- og omsorgsykker, yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, håndverkere, og prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere vil bli omtalt som yrkesgrupper som forutsetter et middels kompetansenivå.

5.2.3 Kontrollvariabler

Jeg har så langt beskrevet forklaringsvariablene i analysen. I det følgende avsnittet vil jeg trekke inn kontrollvariabler som er av mindre betydning for denne studiens formål, men det er likevel viktig å ta hensyn til disse i analysen.

Kjønn

Studier har vist at det er en større andel midlertidig ansatte blant kvinner enn menn (De Grip, Hoevenberg og Willems 1997), (Nergaard 2004). Det gir grunnlag til å anta at vi vil se den samme kjønnsfordelingen i tidsperioden 1996- 2008.

Menn er kodet 0. Kvinner er kodet 1.

Alder

For unge mennesker i begynnelsen av deres yrkeskarriere hvor de ofte har en svak tilknytning til arbeidslivet, kan en midlertidig ansettelse fungere som en døråpner til det ordinære arbeidsmarkedet, og som et springbrett til en bedre jobb (se blant annet Booth, Francesconi og Frank 2002). Studien til De Grip, Hoevenberg og Willems (1997) viste at andelen av unge mennesker med et midlertidig ansettelsesforhold var tre ganger så høyt sammenlignet med gjennomsnittlig andel av midlertidig ansettelser i EU. Det samme mønsteret fant Nergaard (2004) i sin studie om atypisk arbeid.

I datasettet har jeg informasjon om alderen til hele utvalget. Personene er i alderen 16 år til 74 år. Som presentert i kapittelet tidligere forskning, er det en tendens til at er flere midlertidige ansettelser i de yngre aldersgrupper enn i de eldre aldersgruppene. Med tanke på

problemstillingen i denne studien anses det ikke som hensiktsmessig å undersøke sannsynligheten for midlertidig ansettelse for hvert alderstrinn. Jeg deler derfor variabelen *alder* inn i sju forskjellige aldersgrupper. De ulike aldersgruppene inndeles i forskjellige intervaller. Fram til alderstrinnet 39 år har de fire første aldersgruppene et intervall på fem år, deretter har de øvrige aldersgruppene intervaller på henholdsvis 10 år, 15 år og mer. Jeg har valgt å dele inn aldersgruppene på denne måten på bakgrunn av tidligere forskning som sier at omfanget av yngre arbeidstakere med midlertidig arbeidskontrakt er større enn andre aldersgrupper. Den nye variabelen *alder* vil dermed bestå av følgende aldersgrupper:

- 1) 16- 24 år
- 2) 25- 29 år
- 3) 30- 34 år
- 4) 35- 39 år
- 5) 40- 49 år
- 6) 50- 64 år
- 7) 65 år og mer

Aldersgruppen 16- 24 år vil være referansekategori.

Å kode om alder til syv dummyvariabeler gjør at jeg samtidig får undersøkt om sammenhengen mellom alder og midlertidig ansettelse er linær. Ikke- linære sammenhenger kan løses ved å enten å inkludere et andregrads eller eventuelt høyreordensledd eller kode om variabelen til dummyvariabler (Skog 2009: 240). Fordelen ved å bruke dummyvariabel istedenfor et annengradsledd, er at jeg får tatt hensyn til alder uten å ha en forventning til hvordan sammenhengen mellom alder og midlertidige ansettelse vil se ut (Skog 2009: 316). Ettersom jeg ønsker å undersøke aldersgrupper, ikke hvert enkelt alderstrinn, vil omkoding til dummyvariabel være mest egnet i denne studiens analyse i tillegg til at jeg får tatt hensyn til alder ved å omgjøre variabelen til flere dummyvariabler.

Bedriftsstørrelse

Kalleberg og Schmidt (1996) gjengir Mangum, Mayall og Nelsons undersøkelse om bruken av midlertidige ansettelser i USA, som fant ut at store bedrifter i større grad benyttet seg av midlertidige arbeidstakere enn mellomstore og små bedrifter. Det ble trukket fram en

potensiell forklaring på forskjellene i bruken av midlertidige ansettelser ved at store bedrifter oftere har vanskeligheter med å si opp ansatte. Som følge av dette må de store bedriftene i større grad enn de mindre bedriftene tilpasse deres ansettelsesprosesser til stadig skiftende omgivelser. Kalleberg og Schmidt (1996: 269- 270) fant i likhet med Mangum, Mayall og Nelson at store og mellomstore bedrifter oftere benyttet seg av en eller annen form for atypisk ansettelser enn små bedrifter. Det forventes å finne et liknende ansettelsesmønster i norske virksomheter i analyseperioden.

Variabelen *antall sysselsatte* vil i denne studien få navnet bedriftsstørrelse. Variabelen *antall sysselsatte* har opprinnelig sju verdier: 1) 1- 10, 2) 11-19) , 3) 20- 49, 4) 50- 99, 5) 100- 199, 6) 200 eller flere, 7) vet ikke. I likhet med variabelen alder, kan det tenkes seg at sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og midlertidig ansettelse ikke er linær. Jeg vil her, som jeg gjorde med variabelen alder, omkode variabelen antall sysselsatte til seks dummyvariabler. På samme måte som med variabelen alder, vil jeg ved å dikotomisere variabelen få tatt hensyn til bedriftsstørrelse uten å ha en forventning om hvordan sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og midlertidig ansettelse kommer til bli. De seks nye dummyvariablene vil ha følgende verdier: 1) 1- 10, 2) 11-19) , 3) 20- 49, 4) 50- 99, 5) 100- 199, 6) 200 eller flere. Jeg utelater verdien *vet ikke*. Dummyvariabelen *200 eller flere* vil være referansekategori.

5.3 Metode

I denne oppgaven vil jeg benytte meg av binær logistisk regresjon for å teste hypotesene.

Logistisk regresjon er en analyseteknikk som er godt egnet når det fenomenet man ønsker å undersøke har et dikotomt utfall (Skog 2009: 351- 352). I denne oppgaven vil jeg, som allerede kjent, undersøke sannsynligheten for midlertidig ansettelse etter utdanning, næring og yrkesgrupper.

Sammenhengen mellom de uavhengige variablene og den avhengige variabelen vil i en logistisk regresjon være ikke-linær. Dette kan forklares ut i fra at den andelen som kan tenkes å være i en bestemt beskjeftigelse på den avhengige variabelen, vil bare variere mellom intervallet 0 og 1. I mitt tilfelle gjelder dette midlertidige ansettelser. Det medfører at effektene av de uavhengige variabelene vil flate ut ved høye eller lave verdier. Kurven vil derfor få en s-form (Skog 2009: 354).

For å kunne utføre logistiske analyser vil det være nødvendig å finne en måte å omgå den ikke-linære kurven. En løsning vil være å omkode andelen til logit. Logit vil i likhet med andeler, være et mål for å fange opp hvor vanlig forekommende et fenomen er. I motsetning til andeler som har gulv og tak effekter, vil logitskalene strekke seg fra positivt uendelig til negativt uendelig. Logit således er et relativt, og ikke et absolutt mål (Skog 2009: 355- 356).

Resultatene av analysen jeg gjør i denne oppgaven vil oppgis i logit. I tabellene som presenteres for leseren velger jeg derfor å bruke logit for å presentere sammenhengen mellom avhengig og uavhengig variabel. Logit er imidlertid ikke et intuitivt forståelig mål, og sier ikke mye utover benevnelsen til fortegnet (Eikemo og Clausen 2007: 90).

For å lettere kunne si noe om størrelsen på de forskjellige sammenhengene mellom avhengig variabel og de uavhengige variablene kan man omregne logit til *odds* og *oddsrater*. Det gjøres ved å ta antilogaritmen til logiten. Odds er et mål på hvor stor eller liten sannsynlighet et fenomen har for å inntreffe sammenlignet med at det ikke inntreffer, og oddsrate angir hvor mange ganger større eller mindre oddsen blir når uavhengig variabel øker med en enhet. I en analysetabell vil oddsratene referere til koeffisientene i regresjonen (Skog 2005:363- 365), (Eikemo og Clausen 2007: 90- 94).

Et annet, og muligens lettere tolkbart mål på sammenhengene mellom uavhengig og avhengig variabel, er sannsynligheter. For å kunne si noe om hvordan sannsynligheten for å være i en midlertidig ansettelse varierer med de uavhengige variablene utdanning, næring, yrker, må logiten gjøres om til sannsynlighet. Den beregnes med formelen:

$$P=1/(1+e^{-L})^{16} \text{ (Eikemo og Clausen 2007: 94)}$$

5.4 Statistisk usikkerhet

Sammenhengene forskeren finner mellom en avhengig og uavhengige variabler i statistiske analyser kan skyldes tilfeldigheter i datamaterialet, og de gir ikke nødvendigvis et korrekt bilde av hvordan sammenhengene opptrer i populasjonen. Ved tolkning av sammenhengene kan det forekomme at vi trekker en feilslutning. Det er mulig å gjøre to feilslutninger. Vi kan enten hevde at det finnes en sammenheng mellom to fenomener, når det egentlig ikke finnes

¹⁶ P =sannsynlighet, e^{-L} = antilogaritmen av logiten

en slik sammenheng (sann nullhypotese). Eller motsatt, konkludere med at det ikke finnes en sammenheng mellom to fenomener når det faktisk er en sammenheng (falsk nullhypotese). Den første feilen kalles type I feil, mens den andre feilen kalles type II feil. Dette kan oppsummeres med følgende framstilling:

	H_0 ikke forkastet	H_0 forkastet
H_0 sann	Riktig konklusjon	Type I feil
H_0 falsk	Type II feil	Riktig konklusjon

(Hellevik 2003: 389- 392), (Skog 2009: 173-174, 207- 208).

I hvilken grad vi er villig til å akseptere at vi forkaster en sann nullhypotese, en type I feil, kan vi bestemme på forhånd ved å fastsette signifikansnivå. Signifikansnivå er altså den maksimale risikoen vi er villig til å ta for å forkaste en sann nullhypotese. Hvis vi velger et signifikansnivå på fem prosent, vil vi feilaktig forkaste en sann nullhypotese i 5 av 100 tilfeller. Det er mulig å sette et enda strengere signifikansnivå enn fem prosent, 1% og 0,1 %. Det signifikansnivået vi velger, vil imidlertid ha betydning for sannsynligheten for å begå en type II feil. Jo lavere signifikansnivå, jo vanskeligere er det å få bekreftet den alternative hypotesen (Hellevik 2003: 389-392), (Skog 2009: 207-208).

Sannsynligheten for å begå en type II feil vil i tillegg til signifikansnivå, avhenge av utvalgets størrelse og styrken på den reelle sammenhengen. Sannsynligheten for å gjøre en type II feil kan imidlertid reduseres jo større utvalget er (Hellevik 2003: 391- 392), (Skog 2009: 207-208). I denne oppgaven vil de statistiske analysene være basert på et stort utvalg med over 280 000 personer.

Det er på bakgrunn av prinsippet om å gjøre det vanskelig å få bekreftet sine egne hypoteser, mer alvorlig å forkaste en sann nullhypotese, altså begå type I feil. Som beskrevet tidligere, vil jo strengere signifikansnivå redusere sannsynligheten for nettopp denne feilen, men det kan imidlertid øke sannsynligheten for å gjøre type II feil (Hellevik 2003: 389-391). Tatt i betraktning fordeler og ulemper av hvert enkelt signifikansnivå, velger jeg her å bruke et

konvensjonelt signifikansnivå på 5%. Jeg akseptere dermed at i 5 av 100 ganger vil jeg forkaste en sann nullhypotese.

5.5 Modelltilpasning

Jeg har så langt beskrevet den statistiske usikkerheten som er knyttet til analysene. I den forbindelse vil jeg samtidig også si noe om hvor godt analysemodellen er tilpasset data. En måte å gjøre dette på, vil være å bruke $-2 \log$ likelihood ($-2 LL$) testen. $-2LL$ er et mål som kan brukes til å vise hvor godt regresjonsmodellen beskriver datasettet. Lave verdier på $-2LL$ tyder på at modellen passer godt til datasettet, mens høye verdier tyder på at den passer dårligere (Skog 2009: 368).

Hvis det skulle forekomme at $-2LL$ verdien avtar fra en modell til en annen modell, vil det indikere en bedre modelltilpasning i den siste modellen. Hvorvidt denne endringen i $-2LL$ vil kunne kvalifisere som en signifikant bedre modelltilpasning, fastslås av likelihood ratio (LR)-testen som er tilnærmet kjikvadratfordelt. Dette kan rent praktisk regnes ut ved å ta differansen av $-2LL$ verdiene i de to aktuelle modellene, og deretter undersøke om denne summen overskrider den kritiske kjikvadratverdien. Antall frihetsgrader fastsettes av forskjellen i parametere i de to aktuelle modellene som testes (Skog 2005: 375- 376). LR-testen anses som en veldig pålitelig test i forhold til andre tilsvarende testobservatorer (Skog 2009: 376), (Eikemo og Clausen 2007: 88).

Jeg vil i denne studien oppgi både $-2LL$ verdiene, og om disse er signifikante i henhold til LR-testen.

5.6 Beskrivelse av datamaterialet

Når man skal undersøke et samfunnsvitenskapelig fenomen, vil det være nødvendig å beskrive det først. Formålet med dette kapittelet er å først gi en deskriptiv beskrivelse av datamaterialet, og deretter se hvordan den avhengige variabelen midlertidige ansettelse varierer med de uavhengige variabelene utdanning, næring og yrkesgrupper. Med tanke på viktigheten av å beskrive et fenomen, vil det også derfor være nødvendig å presentere de

bivariate sammenhengene før jeg i de neste kapitlene skal inkludere andre faktorer som kan tenkes å virke inn på sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold¹⁷.

Jeg har i presentasjonen av datamaterialet valgt å oppgi de relative tallene med en desimal.

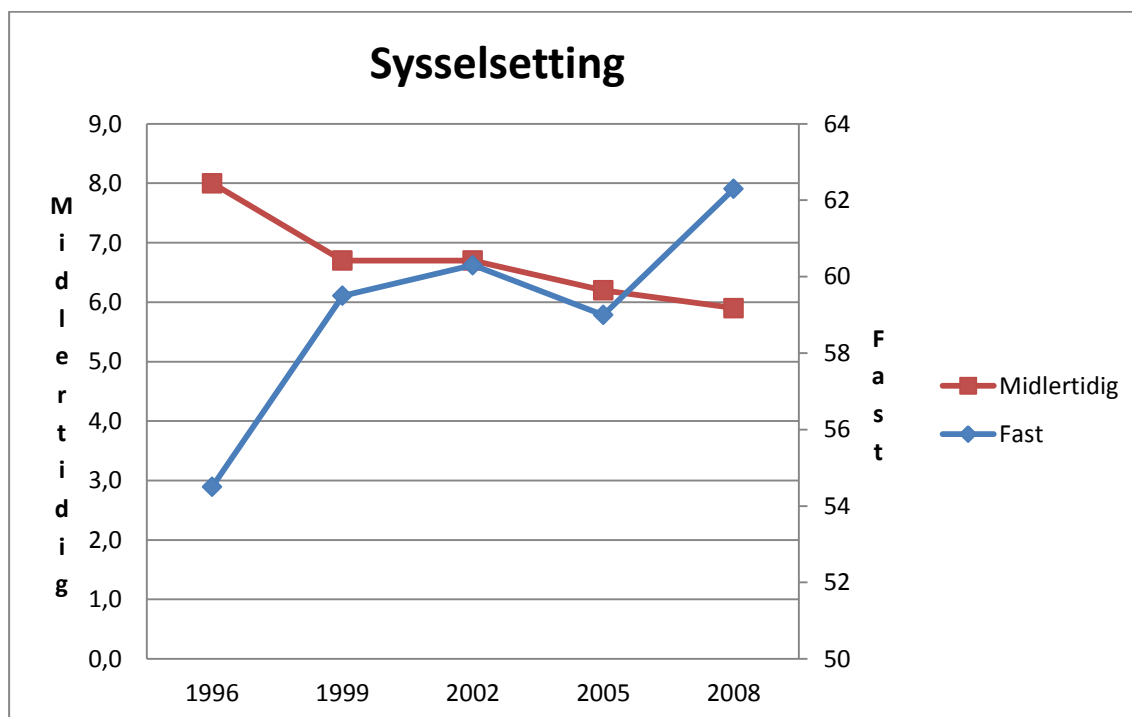
5.7 Deskriptiv statistikk

5.7.1 Utvalg

Hovedfokuset i denne studien er å undersøke tilknytningsformen midlertidig ansettelser. For å kunne si noe om omfanget og hvordan tidsbegrensede ansettelsesforhold varierer over tid, må de midlertidige ansatte sammenlignes med personer med fast arbeidskontrakt. De to ansettelseformene utgjør til sammen kategorien sysselsatte. Utvalget i denne studien består av alle sysselsatte som enten har et fast eller midlertidig arbeidsforhold, totalt 280 623 personer. Av disse er det totalt 28 673 som har et midlertidig ansettelsesforhold. Jeg har innledningsvis skrevet at jeg opprinnelig kun ønsket å undersøke midlertidige ansettelser som faller inn under begrepet lønnsarbeid. Det ville imidlertid ført til at jeg feilaktig ville utelukke enkelte midlertidige ansettelsesforhold. Som følge av dette vil utvalget i denne studien omfatte alle former for midlertidige ansettelser som er tillatt i henhold til Arbeidsmiljøloven § 14- 9 og Tjenestemannsloven § 3 som jeg har redegjort for i kapittel 2. Det er 189 personer som har oppgitt at de ikke vet hva slags ansettelsesforhold de har. Disse vil bli utelukket fra utvalget. Utvalget i denne studien består dermed totalt av 280 434 personer.

¹⁷ For å få variasjon i språket, vil jeg i dette kapittelet og i analysekapittelene bytte på å bruke begrepene midlertidig ansettelser, midlertidig ansettelsesforhold, midlertidig arbeidskontrakt og midlertidige stillinger. Jeg kommer også til å alternere mellom å bruke ordene midlertidig og tidsbegrenset.

Figur 5.0 Andelen faste og midlertidig ansettelse for årene 1996, 1999, 2002, 2005 og 2008.



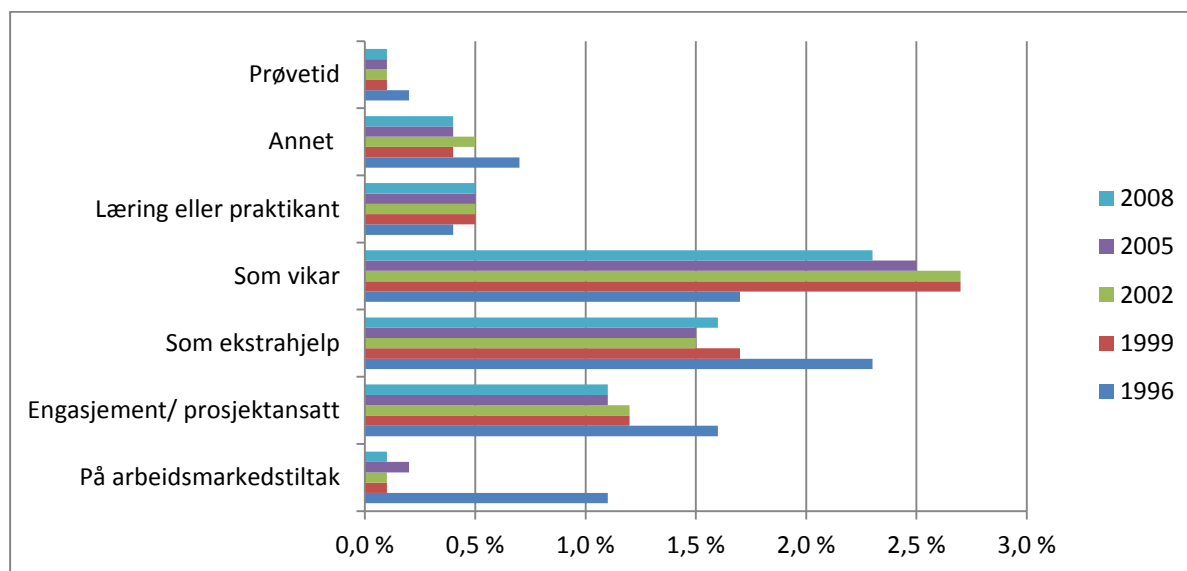
Av figuren kommer det fram at omfanget av midlertidige ansettelse har hatt en gradvis nedgang i perioden 1996- 2008. Figuren viser at andelen av midlertidige ansettelse var størst i 1996 og minst i 2008, og andelen utgjorde henholdsvis 8,0% og 5,9%. I perioden som helhet har andelen av midlertidige ansettelse hatt en total nedgang på 2,1 prosentpoeng, hvilket ikke er en dramatisk nedgang. Tidligere norsk forskning, i likhet med denne studien, har presentert tall som viser en svak nedgang i bruken av alle former av midlertidige ansettelse (se blant annet Longva 2002, Nergaard 2004). Det må imidlertid nevnes at andelen av midlertidige ansettelse i studiene til Longva (2002) og Nergaard (2004) er noe høyere enn det som framkommer i figur 5.0.

Figur 5 viser at andelen av faste ansettelse har hatt større svingninger i omfang i perioden 1996- 2008 enn det midlertidige ansettelse har hatt. Omfanget av faste ansettelse økte gradvis fram til 2002. I 2005 sank andel av personer med fast arbeidskontrakt, men andelen økte på nytt i 2008. Mer detaljert var det 54,5 % arbeidstakere med fast arbeidskontrakt i 1996, som også er det laveste punktet på grafen. I de to påfølgende tidspunktene økte andelen av faste ansatte til 59,5% og 60,3 %. I 2005 gikk andelen faste ansattelse ned med 1,3 prosentpoeng, men andelen økte igjen i 2008 til 62,3 % som også er det høyeste punktet på

grafen. På et generelt grunnlag viser dataene at sysselsettingen i analyseperioden utgjorde over to tredjedeler av den norske arbeidsstyrken.

Vi har til nå sett at bruken av midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet har gått ned totalt sett i perioden 1996- 2008, men det kan likevel finne sted endringer i hvilken type tidsbegrenset arbeidskontrakt det til enhver tid er snakk om. Jeg skal nå se på hvordan de forskjellige formene for midlertidig ansettelser fordeler seg på årene 1996,1999, 2002, 2005 og 2008.

Figur 5.1 Type midlertidige ansettelser i 1996,1999, 2002, 2005 og 2008. I prosent av midlertidige ansettelser.



Figuren 5.1 viser at det totalt sett i perioden har vært en liten økning i bruken av vikariater, mens andelen av de som er midlertidig ansatt som enten ekstrahjelp eller i engasjement/prosjekt har gått ned. Det norske velferdssystemet har generøse ordninger som gir rett til permisjoner med inntektssikring under visse vilkår¹⁸, i tillegg til at juridisk reglement og tariffavtaler åpner opp for muligheten til å få permisjon for å tiltre en annen stilling for en annen arbeidsgiver¹⁹. Det skaper et behov for å erstatte arbeidstakere som enten er sykmeldte, er i foreldrepermisjon eller har permisjon i inntil ett år for å arbeide for en annen

¹⁸ <http://www.nav.no/Forsiden>

¹⁹ <http://www.arbeidsrettsadvokaten.no/ansettelse/ansettelse-artikler/permisjon/>

arbeidsgiver²⁰. I lys av dette behovet som generes av disse ordningene, står vikariat og ekstrahjelp for over halvparten av midlertidige ansettelse totalt sett i hele perioden. De øvrige formene for midlertidig ansettelse har gått noe ned, men de har holdt seg relativt stabilt fra og med 1999. Hovedintrykket av utviklingen av bruken av de ulike formene for midlertidige ansettelse er at det ikke har skjedd store endringer i hvilken type tidsbegrenset arbeidskontrakt som arbeidsgiverne til enhver tid velger å benytte seg av.

Jeg har så langt gitt en beskrivelse av omfanget av midlertidig ansettelse for perioden 1996-2008, og hvilke former for tidsbegrensede arbeidskontrakter arbeidsgivere hovedsakelig benytter seg av. Jeg skal i det neste avsnittet se hvordan de 28 673 personene med midlertidig ansettelseforhold fordeler seg på de uavhengige variablene²¹.

I tabellen nedenfor vises fordelingen av midlertidige ansatte etter utdanning, næring, yrkesgrupper, kjønn, alder og bedriftsstørrelse.

Tabell 5.2 Deskriptiv statistikk, uavhengige variabler: Prosentandel av midlertidige ansettelse sortert etter år.

	1996	1999	2002	2005	2008
Utdanning					
Grunnskole	17,1 %	17,8 %	16,5 %	14,6 %	35,4 %
Videregående	55,6 %	52,4 %	50,0 %	51,7 %	32,9 %
Universitet/høgskole	27,2 %	29,8 %	33,5 %	33,7 %	31,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	6938	5698	5643	5270	4827
Næring					
Primærnæringer	3,3 %	3,0 %	2,5 %	2,2 %	1,8 %
Bergverk, kraft og vann	1,1 %	1,0 %	1,4 %	0,9 %	1,2 %
Vareproduserende industri	10,7 %	8,6 %	8,1 %	7,8 %	6,6 %
Bygg og anlegg	4,0 %	4,4 %	4,5 %	5,3 %	4,2 %
Engros og motorkjøretøy	4,0 %	3,8 %	3,1 %	3,4 %	3,5 %
Hotell og restaurant	5,0 %	5,9 %	4,4 %	5,0 %	4,2 %
Detaljhandel	7,5 %	7,0 %	7,5 %	7,7 %	9,3 %
Transport og kommunikasjon	5,2 %	5,6 %	5,3 %	4,1 %	3,3 %
Forretningsmessig tjenesteyting	6,5 %	7,5 %	8,1 %	9,1 %	8,5 %

²⁰ http://www.byradsavdeling-for-finans.oslo.kommune.no/lonn_og_personal/reglementer/article88872-29254.html

²¹ Fordelingen av alle faste ansatte og alle sysselsatte i utvalget er i denne oppgaven lagt til appendiks.

Offentlig forvaltning	7,4 %	6,3 %	6,9 %	5,1 %	6,3 %
Undervisning	10,9 %	11,5 %	12,7 %	12,2 %	14,1 %
Personlig tjenesteyting	33,5 %	34,2 %	34,7 %	36,1 %	36,0 %
Organisasjoner	1,0 %	1,3 %	0,9 %	1,0 %	1,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	6998	5741	5694	5323	4711

Yrker

Militær	1,2 %	1,2 %	0,9 %	0,7 %	0,4 %
Adm.ledere og politikere	1,3 %	1,1 %	0,9 %	1,2 %	1,2 %
Akademiske yrker	8,1 %	8,3 %	9,9 %	8,6 %	10,5 %
Kortere universitets og høgskoleutdanning	16,2 %	17,1 %	19,7 %	21,0 %	20,8 %
Kontor og kundeservice	10,4 %	11,3 %	8,9 %	8,3 %	7,0 %
Salg, service og omsorg	33,1 %	33,1 %	34,8 %	34,7 %	38,0 %
Håndverkere	8,9 %	7,5 %	7,8 %	7,9 %	6,5 %
Prosessmaskin-operatører og transportarbeidere	6,8 %	5,8 %	5,7 %	5,8 %	5,2 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	2,8 %	2,6 %	2,0 %	1,7 %	1,3 %
Yrker uten utdanning	11,3 %	12,0 %	9,3 %	10,1 %	9,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	6976	5733	5683	5316	4819

Kjønn

Mann	43,7 %	38,7 %	40,6 %	40,9 %	39,5 %
Kvinne	56,3 %	61,3 %	59,4 %	59,1 %	60,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	7016	5751	5708	5329	4869

Alder

16-24 år	38,3 %	39,5 %	37,3 %	38,8 %	42,0 %
25-29 år	18,9 %	18,4 %	18,0 %	17,0 %	14,4 %
30-34 år	11,9 %	11,1 %	13,0 %	10,6 %	11,0 %
35-39 år	8,6 %	8,7 %	8,8 %	11,1 %	7,8 %
40-49 år	13,1 %	12,3 %	12,1 %	12,6 %	12,4 %
50-64 år	8,6 %	9,6 %	9,0 %	8,6 %	9,3 %
65 år og mer	0,6 %	0,4 %	1,8 %	1,3 %	3,2 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	7016	5751	5708	5329	4869

Bedriftsstørrelse

1-10 ansatte	28,1 %	25,4 %	23,9 %	21,3 %	21,1 %
11-19 ansatte	15,4 %	15,0 %	14,6 %	16,3 %	16,9 %
20-49 ansatte	19,7 %	20,4 %	21,7 %	20,4 %	20,8 %
50-99 ansatte	11,1 %	10,9 %	11,0 %	12,7 %	11,8 %
100- 199 ansatte	7,3 %	7,5 %	7,5 %	6,9 %	7,6 %
200 eller flere ansatte	18,4 %	20,8 %	21,3 %	22,3 %	21,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.2 viser at flesteparten av personene som var i et midlertidig ansettelsesforhold i perioden 1996 -2008 hadde videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og at de hadde gjennom hele perioden størst sannsynlighet til å være i et midlertidig ansettelsesforhold sammenlignet med personer med enten universitets- og høgskoleutdanning eller grunnskole. Imidlertid fikk personer med fullført videregående skole redusert deres sannsynlighet for å være i et midlertidig ansettelsesforhold med over halvparten i 2008, en nedgang på 4,3 prosentpoeng siden 1996. Hovedmønsteret i datamaterialet viser at utdanningskategorien videregående skole utgjorde den største andelen blant personer med midlertidig ansettelse mens universitet- og høgskoleutdanning var den nest største utdanningsgruppen, og grunnskole utgjorde den minste andelen i perioden 1996 – 2005. Denne hovedtendensen endret seg i 2008 hvor den største andelen bestod av personer med utdanningsbakgrunnen grunnskole. Utdanningskategoriene videregående og universitet- og høgskole hadde tilnærmet like store andeler, med en forskjell på kun 1 prosentpoeng. Til tross for en endring i år 2008, stemmer tendensen i datamaterialet godt overens med antagelsen i denne studien om at personer med et lavt utdanningsnivå har større sannsynlighet til å være i et midlertidig ansettelsesforhold.

Vi vet fra tidligere forskning, redegjort for i kapittel 3, at arbeidsgivere i næringer med yrkesgrupper hvor det er lave krav eller ingen krav til utdanningsnivå, benytter seg av midlertidige ansettelser i større grad enn andre arbeidsgivere. Det stemmer godt overens med fordelingene av midlertidige ansettelser i kategoriene næringer og yrkesgrupper i mitt utvalg. Vi finner at det er mer enn en tredjedel av alle midlertidige arbeidstakere er ansatt i næringene personlig tjenesteyting og vareproduserende industri. Dette mønstret har holdt seg stabilt i hele analyseperioden, selv om midlertidige ansettelser i næringen undervisning har økt jevnt i hele perioden og har den nest største andelen av midlertidig ansatte. Næringene hotell og restaurant, og bygg og anlegg, to konjunkturutsatte næringer, er to av de næringene som har færrest midlertidig ansatte. Det ble ansatt flest midlertidige arbeidstakere i hotell – og restaurantbransjen i 1999 hvor arbeidsgivernes bruk av midlertidige ansettelser utgjorde totalt 5,9 %, en økning på henholdsvis 0,9 prosentpoeng fra 1996. Arbeidsgivernes bruk av tidsbegrensede kontrakter i hotell og restaurantnæringen har variert analyseperioden hvor andelen av midlertidige ansettelser gikk ned i 2002 med 1,5 prosentpoeng, men økte på nytt i 2005 til 5%. Imidlertid gikk behovet for midlertidig ansatt ned på nytt i 2008 til næringens

minste andel på 4,2 % i hele tidsperioden. Bygg og anlegg har en liten andel av midlertidige arbeidstakere som har holdt seg relativt stabilt rundt 4 % til 4,5 % i hele analyseperioden, unntatt i 2005 hvor det ble ansatt 0,8 prosentpoeng flere midlertidige arbeidstakere i bygg og anleggsnæringen. I 2008 gikk andelen av midlertidige ansettelseforhold ned til 4,2 % som er tilnærmet det samme nivået av midlertidige ansettelser næringen har brukt tidligere.

Offentlig forvaltning har i hele tidsperioden en ganske moderat bruk av tidsbegrensede arbeidskontrakter. Offentlig forvaltning sysselsatte 7,4 % av de midlertidige ansatte i 1996, men behovet for midlertidige ansettelser sank betraktlig i 2005 til 5,1%, en nedgang på 2,3 prosentpoeng. Offentlig forvaltning økte sin andel av midlertidige ansettelser på slutten av analyseperioden, men andelen av midlertidige ansatte gikk ned med 1,1 prosentpoeng i hele perioden. De øvrige næringene har andeler under 10% som har holdt seg forholdsvis stabile i analyseperioden.

Av yrkesgrupper med lave krav eller ingen krav til formelle kvalifikasjoner, utgjør salg, service og omsorg, og yrker uten krav til utdanning over 40% av midlertidige ansettelser, og som sammen utgjør den største gruppen av midlertidige ansatte blant alle yrkesgruppene i hele analyseperioden. Vi finner videre at yrkesgruppene akademiske yrker, og lavere universitets- og høyskole utdanning har totalt den nest største andelen av midlertidige ansettelser i kategorien yrkesgrupper, og disse to yrkesgruppene utgjør over en fjerdedel av alle midlertidige ansatte i hele analyseperioden. Andelen av midlertidige ansettelser i disse to yrkesgruppene øker i tidsrommet 1996 til 2008 med forholdsvis 2,4 og 4,6 prosentpoeng, og de skiller seg fra de fleste av de andre yrkesgruppene som har en nedgang i andel av midlertidige ansettelser i samme tidsrom. Yrkesgruppene kontor og kundeservice, håndverkere, og prosessmaskin- operatører og transportarbeider har hatt en stabil andel av midlertidige ansettelser i hele analyseperioden. Vi ser i tabell 5.2 at jordbruk, skog og fisk, militære yrker og administrative ledere og politikere er de yrkesgruppene med de minste andelen av midlertidige ansettelser som varierer mellom 2,8% og 0,4%.

Tidligere forskning har vist at det er flere kvinner som er midlertidig ansatt enn menn i det norske arbeidslivet (se blant annet Nergaard 2004). Vi finner en tilsvarende kjønnsfordeling i denne studien hvor over halvparten av personene med midlertidige ansettelseforhold er kvinner. Andelen av kvinnelige midlertidige ansatte økte med 5 prosentpoeng fra 1996 til 1999 for så å synke i 2002 og 2005 med henholdsvis 1,9 prosentpoeng og 0,3 prosentpoeng. I 2008 var det igjen en økning av kvinner med midlertidige arbeidskontrakter med en andel på

60,5%, en økning på 1,4 prosentpoeng. Forskjellene mellom menn og kvinner økte med 4,2 prosentpoeng totalt sett i hele perioden.

Når det gjelder aldersfordelingen av personer i midlertidige ansettelsesforhold, er aldersgruppen under 35 år overrepresentert i hele tidsperioden. Imidlertid har andelen av midlertidige ansettelser i aldersgruppen under 35 år gått ned i løpet av tidsrommet 1996 - 2008, fra 69,1 % til 67,4 %. Nedgangen kan tilskrives en reduksjon på 1,7 prosentpoeng i begge aldersgruppene 16- 24 år og 25- 29 år i analyseperioden i denne studien. Denne aldersfordelingen er i tråd med tidligere forskning som har vist at det er en overvekt av personer under 35 år i midlertidig ansettelsesforhold. Den tredje største andelen av midlertidig ansatte finnes blant personer i alderen 40- 49 år som ikke er i tråd med tidligere forskning. Generelt har personer i aldersgruppen har vært yrkesaktive i mange år, og de har derfor en sterk tilknytning til arbeidslivet. Det at den tredje største andelen av midlertidige ansatte befinner seg i aldersgruppen 40-49 år kan tyde på at de er ansatt midlertidig i en stilling hos en arbeidsgiver samtidig som de har permisjon fra sin faste stilling hos en annen arbeidsgiver. Hvis andelen av midlertidige ansettelser i aldersgruppen 40- 49 år tolkes på denne måten, kan det tyde på at den midlertidig ansettelsen ikke nødvendigvis er et uttrykk for en svak tilknytning til arbeidslivet for denne aldersgruppen, men heller er et kjennetegn ved hvilke stillinger de innehar²².

Andelen av midlertidige ansatte i aldersgruppen 35- 39 år har holdt seg stabilt fram til 2005 hvor andelen økte til 11,1% som hovedsakelig kan tilskrives en nedgang i aldersgruppen 30- 34 år. I 2008 var det færre tidsbegrensede ansettelser i aldersgruppen 35- 39 år, som var den største nedgangen av midlertidige ansettelser blant aldersgruppene. Andelen av midlertidig ansatte i aldersgruppen 65 år og oppover har i analyseperioden hatt en gradvis økning, og har totalt sett i perioden hatt en økning på 2,6 prosentpoeng som er mer enn en femdobling av midlertidige ansettelser i denne aldersgruppen. Det er forøvrig i denne aldersgruppen vi finner den største prosentvise økningen av midlertidige ansettelser i analyseperioden.

Hvilke virksomheter som benytter seg av tilknytningsformen midlertidig ansettelse varierer etter hvor mange ansatte den aktuelle virksomheten har slik det kommer fram i tabell 5.2. Tabellen viser at arbeidsgivere som har under 50 ansatte, og arbeidsgivere som har over 200 ansatte benytter seg i større grad av midlertidige ansettelser enn arbeidsgivere med en

²² Det blitt utført krystabeller for å undersøke dette.

personalgruppe på 50- 199 ansatte. Det er et mønster som holder seg stabilt i hele analyseperioden.

Mer detaljert kan vi lese av tabellen at arbeidsgivere med under 50 ansatte stod for over halvparten av bruken av midlertidige ansettelser i hele analyseperioden. Imdlertid benyttet arbeidsgivere med under 50 ansatte seg i mindre grad av midlertidige ansettelser på slutten av perioden enn i begynnelsen av perioden hvor bruken av tidsbegrensede arbeidskontrakter gikk ned fra 62,9% til 58,8%. Det var en nedgang på totalt 4,1 prosentpoeng. Arbeidsgivere med over 200 ansatte hadde det nest største forbruket av midlertidige ansettelser. I motsetning til arbeidsgivere med under 50 ansatte, økte virksomheter med flere enn 200 ansatte bruken av tidsbegrensede arbeidskontrakter med 3,3 prosentpoeng i perioden 1996- 2008.

Arbeidsgivere med en personalgruppe på 100 til 199 ansatte hadde en forholdsvis stabil andel av midlertidige ansatte, med en liten økning på 0,3 prosentpoeng i perioden. Fordelingen av bruken av midlertidige ansettelser gir grunnlag til å tro at norske arbeidsgivere i stor grad benytter seg av strategien numeriske fleksibilitet for å imøtekomme svingninger i behov for ekstra arbeidskraft.

Så langt har jeg sett på hvordan personene som er i et midlertidig ansettelsesforhold har fordelt seg på de uavhengige variablene. I resten av kapitlet skal jeg se på de bivariate sammenhengene mellom midlertidige ansettelser og utdanning, næring og yrke.

For å få språklig variasjon, vil jeg veksle mellom å bruke å være midlertidig ansatt, ha et midlertidig ansettelsesforhold, og være i et tidsbegrenset arbeidsforhold.

5.8 Egenskaper ved tilbuds- og etterspørselssiden og midlertidige ansettelser

Tabell 5.6 Andel midlertidige ansettelser i forskjellige utdanningsgrupper, sortert etter år.

	1996	1999	2002	2005	2008
Variabler	Midlertidig ansettelser				
Utdanning					
Grunnskole	13,9 %	12,9 %	12,5 %	13,1 %	14,4 %
Videregående	12,7 %	9,5 %	9,3 %	9,2 %	6,4 %
Universitet/høgskole	12,3 %	9,8 %	9,7 %	8,9 %	8,0 %
Total	12,8 %	10,1 %	9,8 %	9,5 %	8,6 %
N	54353	56499	57186	55553	55837

Tabellen viser at personer med grunnskole har høyest sannsynlighet for midlertidig ansettelse, og sannsynligheten er økende i perioden 1996-2008. Personer med videregående skole og universitet/høgskole har en noe lavere sannsynlighet sammenlignet med personer med grunnskole, og sannsynligheten for midlertidige ansettelser er for begge utdanningsnivåene synkende. Nedgangen i sannsynlighet for midlertidige ansettelser er størst for personer med videregående skole. Det er en motsatt trend i midlertidige ansettelser for videregående skole og universitet/ høgskole sammenlignet med den trenden vi observerer for grunnskole.

Tabell 5.7 Andel midlertidige ansettelser i ulike næringer, sortert etter år.

	1996	1999	2002	2005	2008
Variabler	Midlertidige ansettelser				
Næring					
Primærnæringer	20,4 %	16,2 %	14,7 %	13,6 %	12,8 %
Bergverk, kraft og vann	5,5 %	4,4 %	5,7 %	3,3 %	2,7 %
Vareproduserende industri	8,6 %	6,0 %	5,8 %	6,0 %	4,7 %
Bygg og anlegg	9,7 %	7,2 %	6,8 %	7,5 %	5,3 %
Engros og motorkjøretøy	6,7 %	4,9 %	4,6 %	4,6 %	4,5 %
Hotell og restaurant	19,9 %	17,5 %	14,1 %	15,2 %	13,5 %
Detaljhandel	12,2 %	9,5 %	9,5 %	8,7 %	10,3 %
Transport og kommunikasjon	8,5 %	7,6 %	7,6 %	6,1 %	4,7 %
Forretningsmessig tjenesteyting	8,6 %	7,0 %	7,1 %	7,5 %	5,8 %
Offentlig forvaltning	14,7 %	9,5 %	10,7 %	7,8 %	7,8 %
Undervisning	16,1 %	13,3 %	14,0 %	12,9 %	12,7 %
Personlig tjenesteyting	19,7 %	16,0 %	14,9 %	14,5 %	12,9 %
Organisasjoner	12,9 %	12,2 %	8,0 %	10,0 %	12,2 %
Total	12,8 %	10,2 %	9,9 %	9,6 %	8,6 %
N	54579	56616	57323	55696	54861

Når det gjelder næringer ser vi i tabell 5.7 at sannsynligheten for å bli sysselsatt som midlertidig er klart lavere innenfor bergkraft, kraft og vann, vareproduserende industri, bygg og anlegg, transport og kommunikasjon, og forretningsmessig tjenesteyting. Det er et mønster vi ser for alle årene i analyseperioden. Næringer som er preget av sesongsvingninger som primærnæringene, hotell og restaurant, og detaljhandel har i større grad økt sannsynlighet for å benytte seg av midlertidige ansettelser i hele analyseperioden. Et liknende mønster ser vi for næringene offentlig forvaltning, undervisning, personlig tjenesteyting og organisasjoner. I

perioden som helhet er det en nedadgående trend i sannsynligheten for midlertidige ansettelser.

Tabell 5.8 Andel midlertidige ansettelser innen ulike yrkesgrupper, sortert etter år.

	1996	1999	2002	2005	2008
Variabler	Midlertidige ansettelser				
Yrker					
Militær yrker	29,7 %	23,7 %	25,5 %	16,7 %	9,1 %
Adm.ledere og politikere	2,2 %	1,4 %	1,1 %	1,6 %	1,6 %
Akademiske yrker	11,5 %	8,6 %	9,2 %	7,3 %	8,1 %
Kortere universitets og høyskoleutdanning	9,8 %	7,7 %	8,3 %	8,2 %	6,9 %
Kontor og kundeservice	12,2 %	10,9 %	10,3 %	10,4 %	8,3 %
Salg, service og omsorg	19,5 %	15,8 %	15,0 %	13,4 %	13,3 %
Håndverkere	9,8 %	6,7 %	7,1 %	7,0 %	5,4 %
Prosessmaskin-operatører og transportarbeidere	10,1 %	7,0 %	7,1 %	7,4 %	6,1 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	21,6 %	17,9 %	15,7 %	14,5 %	13,5 %
Yrker uten utdanning	19,7 %	18,9 %	15,5 %	18,5 %	17,0 %
Total	12,8 %	10,1 %	10,0 %	9,7 %	8,7 %
N	54524	56587	57284	55667	55159

Tabell 5.8 viser at sannsynligheten for å være midlertidig ansatt varierer med yrke, og at andelen midlertidige ansettelser synker i alle yrkesgrupper. Sannsynligheten for midlertidige ansettelse er større i yrkesgruppene militære yrker, jordbruk, skogbruk og fiske, yrker uten utdanning, og salg, service og omsorg. Det er et mønster som holder seg til og med 2005, hvor arbeid som forutsetter ingen eller lave krav til kompetanse i større grad enn andre yrkesgrupper benytter seg av midlertidige arbeidsforhold. Yrkesgrupper som stiller krav til formelle kvalifikasjoner som håndverkere, kortere universitets- og høyskoleutdanning, akademiske yrker, prosessmaskin- operatører og transportarbeidere har små andeler av midlertidige arbeidstakere i samme tidsperiode. Av det følger det at det er store forskjeller mellom yrker som krever formelle kvalifikasjoner og yrker som ikke stiller krav til utdanning eller fagbrev i bruken av midlertidige ansettelser. År 2008 skiller seg klart fra de andre årene ved at yrkesgruppene yrker uten utdanning, jordbruk, skogbruk og salg, service og omsorg er de eneste andelene med over 13 % midlertidige ansettelsesforhold. Forskjellen i sannsynlighet for å være midlertidig ansatt i de andre yrkesgruppene er forholdsvis små, og det er ikke et like klart mønster som i de forutgående årene.

6 Midlertidig ansettelse

Hensikten med dette kapitlet er å undersøke problemstillingen:

Hvilken betydning har utdanning, yrkesgruppe, og næring for å være i et midlertidig ansettelsesforhold?

For å belyse dette spørsmålet organiseres kapitlet på følgende måte: Først redegjør jeg for analysestrukturen, før jeg så presenterer analyseresultatene som er mest interessante i forhold til hypotesene som er utledet i forbindelse med hovedproblemstillingen. Avslutningsvis oppsummerer jeg hovedfunn.

6.1 Beskrivelse av analyseopplegg og analysetabeller

Analysene i dette kapitlet er gjengitt i tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4 under avsnitt 6.2. Tabell 6.1 viser til personer som har et midlertidig ansettelsesforhold, mens tabell 6.2-6.4 viser til personer med midlertidig ansettelsesforhold i 1999, 2002, 2005 og 2008. Samtlige tabeller består av to modeller hver, merket med 1 og 2. I det kommende vil resultatene av analysene i tabell 6.0- 6.4 redegjøres for parallelt.

Vi har tidligere sett i kapittel 5, tabell 5.6, at midlertidige ansettelser varierer med utdanningsnivå. Det er en større andel av midlertidig ansettelser blant personer med grunnskole sammenliknet med personer med videregående og høyere utdanning i hele tidsperioden. Når det gjelder kjennetegn ved etterspørselssiden, viser tabell 5.7 og 5.8 at betydningen av næring og yrkesgruppe varierer etter sesongvariasjoner og krav om kvalifikasjoner. Det er større andel av midlertidige ansettelser i næringer med sesongvariasjoner. Det samme mønsteret ser vi blant yrkesgrupper hvor yrkesgrupper uten krav til utdanning og med lav kompetanse, som ofte befinner seg i næringer med sesongvariasjoner, har en større andel av midlertidig ansettelser. Er disse effektene fra tilbud- og etterspørselssiden reelle, eller er det andre forhold som er avgjørende for at man blir midlertidig ansatt? Ansettelser i det norske arbeidslivet er en matchingprosess mellom hva en arbeidstaker kan tilby i form av kvalifikasjoner og hva en arbeidsgiver etterspør av

arbeidskraft. Det er da plausibelt å anta at det er variasjon i sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold etter trekk ved tilbudssiden og etterspørselssiden. Modell 1 i tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3, og 6.4 viser hvordan betydningen av utdanning ser ut når variablene *kjønn og alder* inkluderes i analysen. Ettersom det er plausibelt å anta at bruken av midlertidige ansettelser varierer med størrelsen til bedriftene, inkluderes også etterspørselsvariabelen *bedriftsstørrelse* som kontrollvariabel i modell 1. Dermed får jeg i modell 1 undersøkt om hypotesene om *utdanning* stemmer. Hypotese 1a forventer at personer med lav utdanning har større sannsynlighet for å være midlertidig ansatt, mens hypotese 1b hevder at det vil være en nedgang i midlertidige ansettelser for alle utdanningsgrupper over tid. Hypotese 1c forventer at sannsynligheten for midlertidige ansettelse vil synke med stigende utdanningsnivå over tid.

Modell 2, tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3, og 6.4, utvides ved å inkludere trekk ved etterspørselssiden, variabelen *næringer*, for å undersøke hvorvidt sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold er knyttet til hvilken næring man jobber i. Jeg får således i modell 2 undersøkt hypotesene om *næring*. Hypotese 2a forventer at bedrifter i næringer med sesongvariasjoner benytter seg mer av midlertidige ansettelser enn næringer uten sesongvariasjoner. Hypotese 2b hevder at offentlig forvaltning benytter seg mer av midlertidige ansettelser enn andre næringer. Hypotese 2c forventer at det er en nedgang i bruken av midlertidige ansettelser over tid i alle næringer bortsett fra i offentlig forvaltning. Det kan tenkes at hvilken yrkesgruppe man tilhører har større betydning for hvorvidt man har en midlertidig arbeidskontrakt enn næring. Ved å inkludere variabelen *yrkesgrupper* får jeg undersøkt hypotesene om *yrkesgrupper*. Hypotese 3a forventer at jo lavere kompetansenivå som kreves for å utføre et yrke, desto større sannsynlighet for å være midlertidig ansatt, mens hypotese 3b hevder at sannsynligheten for midlertidig ansettelse vil synke mest for yrkesgrupper med høyt kompetansenivå over tid.

I modell 2 får jeg også undersøkt om effekten av utdanning blir redusert ved kontroll for næring og yrkesgrupper. Det kan tenkes at den forskjellen vi ser mellom de ulike utdanningsgruppene når det gjelder midlertidige ansettelser egentlig skyldes variasjoner i rekrutteringsmønster i de ulike næringene og yrkesgruppene.

6.2 Betydningen av utdanning, næring og yrkesgrupper ved kontroll for kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsgiver

Tabell 6.0 Binær logistisk regresjon for år 1996 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel*.

	1996				1996			
	Modell 1				Modell 2			
	B	S.E	OR	Sig	B	S.E	OR	Sig
Utdanning								
Grunnskole	0,099	0,041	1,104	***	0,104	0,043	1,109	***
Universitet/høgskole	0,230	0,033	1,259	*	0,216	0,044	1,241	*
Næringer								
Primær					-0,471	0,185	0,625	***
Bergverk,kraft og vann					-0,958	0,137	0,384	*
Vareproduserende industri					-1,002	0,078	0,367	*
Bygg og anlegg					-0,998	0,100	0,369	*
Engros/motorkjøretøy					-1,264	0,090	0,283	*
Detaljhandel					-1,201	0,083	0,301	*
Hotell og restaurant					-0,816	0,093	0,442	*
Transport og kommunikasjon					-0,969	0,086	0,380	*
Forr.tjenesteyting					-0,865	0,079	0,421	*
Undervising					0,325	0,072	1,384	*
Personlig tjenesteyting					0,056	0,066	1,058	ns
Organisasjoner					-0,174	0,153	0,840	ns
Yrker								
Militære yrker					-0,243	0,171	0,784	ns
Adm.ledere og politikere					-1,581	0,124	0,206	*
Akademiske yrker					-0,426	0,079	0,653	*
Kortere utd. Universitet/høgskole					-0,688	0,067	0,503	*
Kontor og kundeservice					-0,125	0,067	0,883	ns
Salg, service og omsorg					-0,125	0,058	0,883	***
Jordbruk, skog og fisk					-0,242	0,195	0,785	ns
Håndverkere					-0,319	0,076	0,727	*
Prosessmaskin og transport					-0,217	0,078	0,805	**
Kjønn (kvinne)	0,403	0,029	1,496	*	-0,001	0,034	0,999	ns
Alder								
25- 29 år	-1,063	0,042	0,345	*	-1,074	0,044	0,342	*
30- 34 år	-1,677	0,047	0,187	*	-1,685	0,050	0,186	*
35- 39 år	-1,990	0,052	0,137	*	-2,026	0,055	0,132	*
40- 49 år	-2,261	0,045	0,104	*	-2,356	0,048	0,095	*
50- 64 år	-2,761	0,055	0,063	*	-2,892	0,058	0,055	*
65 år eller mer	-1,369	0,103	0,254	*	-1,550	0,107	0,212	*

Bedriftsstørrelse								
1- 10 ansatte	-0,070	0,043	0,932	ns	0,033	0,047	1,033	ns
11- 19 ansatte	-0,007	0,049	0,993	ns	0,015	0,052	1,015	ns
20- 49 ansatte	0,013	0,045	1,013	ns	-0,022	0,048	0,978	ns
50- 99 ansatte	0,009	0,053	1,009	ns	-0,040	0,055	0,961	ns
100- 199 ansatte	-0,182	0,061	0,833	**	-0,149	0,062	0,862	***
Konstant	-0,691	0,045	0,501	*	0,391	0,088	1,478	*
-2LL	34249,725				32664,796			
Endring i - 2LL	4819,868			*	1584,929			*

*Referanse kategorier er menn i alderen 16- 24 år som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og som har et yrke uten krav til utdanning, og som arbeider i offentlig forvaltning med mer enn 200 ansatte. $p < 0,001 = *$, $p < 0,01 = **$, $p < 0,05 = ***$, OR= oddsratio, -2LL= -2 * Loglikelihood, ns = ikke signifikant

Tabell 6.1 Binær logistisk regresjon for år 1999 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel*.

	1999				1999			
	Modell 1				Modell 2			
	B	S.E	OR	Sig	B	S.E	OR	Sig
Utdanning								
Grunnskole	0,206	0,045	1,229	*	0,189	0,047	1,208	*
Universitet/høgskole	0,255	0,035	1,290	*	0,302	0,046	1,353	*
Næringer								
Primær					-0,490	0,229	0,613	ns
Bergverk,kraft og vann					-0,805	0,155	0,477	*
Vareproduserende industri					-0,850	0,091	0,427	*
Bygg og anlegg					-0,767	0,110	0,464	*
Engros/motorkjøretøy					-1,234	0,103	0,291	*
Detaljhandel					-1,161	0,095	0,313	*
Hotell og restaurant					-0,639	0,100	0,528	*
Transport og kommunikasjon					-0,666	0,096	0,514	*
Forr.tjenesteyting					-0,712	0,087	0,491	*
Undervising					0,479	0,081	1,614	*
Personlig tjenesteyting					0,204	0,074	1,226	ns
Organisasjoner					0,201	0,154	1,223	ns
Yrker								
Militære yrker					-0,192	0,178	0,825	ns
Adm.ledere og politikere					-1,772	0,143	0,170	*
Akademiske yrker					-0,634	0,085	0,530	*
Kortere utd. Universitet/høgskole					-0,809	0,075	0,445	*
Kontor og kundeservice					-0,145	0,071	0,865	***
Salg, service og omsorg					-0,243	0,061	0,784	*
Jordbruk, skog og fisk					-0,245	0,241	0,783	ns

Håndverkere				-0,518	0,086	0,595 *
Prosessmaskin og transport				-0,368	0,088	0,692 *
Kjønn (kvinne)	0,584	0,031	1,794 *	0,148	0,037	1,160 *
Alder						
25- 29 år	-1,035	0,045	0,355 *	-1,078	0,047	0,340 *
30- 34 år	-1,710	0,052	0,181 *	-1,746	0,054	0,175 *
35- 39 år	-1,852	0,056	0,157 *	-1,924	0,059	0,146 *
40- 49 år	-2,262	0,049	0,104 *	-2,386	0,053	0,092 *
50- 64 år	-2,617	0,056	0,073 *	-2,770	0,060	0,063 *
65 år eller mer	-1,336	0,119	0,263 *	-1,526	0,123	0,217 *
Bedriftsstørrelse						
1- 10 ansatte	-0,076	0,046	0,926 ns	0,087	0,049	1,091 ns
11- 19 ansatte	-0,106	0,052	0,900 ***	-0,033	0,055	0,968 ns
20- 49 ansatte	0,020	0,047	1,021 ns	-0,010	0,050	0,990 ns
50- 99 ansatte	-0,076	0,056	0,927 ns	-0,090	0,058	0,914 ns
100- 199 ansatte	-0,111	0,064	0,895 ns	-0,075	0,065	0,928 ns
Kontstant	-1,122	0,047	0,326 *	-0,062	0,098	0,692 *
-2LL	30739,740			29327,341		
Endring i - 2LL	4272,356		*	1412,399		*

*Referansekategorier er menn i alderen 16- 24 år som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og som har et yrke uten krav til utdanning, og som arbeider i offentlig forvaltning med mer enn 200 ansatte. $p < 0,001 = *$, $p < 0,01 = **$, $p < 0,05 = ***$, OR= oddsratio, -2LL= -2 * Loglikelihood, ns = ikke signifikant

Tabell 6.2 Binær logistisk regresjon for år 2002 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel*.

	2002				2002			
	Modell 1				Modell 2			
	B	S.E	OR	Sig	B	S.E	OR	Sig
Utdanning								
Grunnskole	0,204	0,046	1,227 *		0,247	0,048	1,208 *	
Universitet/høgskole	0,268	0,035	1,307 *		0,257	0,045	1,293 *	
Næringer								
Primær					-0,031	0,198	0,970 ns	
Bergverk,kraft og vann					-0,833	0,142	0,435 *	
Vareproduserende industri					-1,035	0,089	0,355 *	
Bygg og anlegg					-1,029	0,109	0,357 *	
Engros/motorkjøretøy					-1,456	0,106	0,233 *	
Detaljhandel					-1,322	0,092	0,267 *	
Hotell og restaurant					-1,086	0,104	0,338 *	
Transport og kommunikasjon					-0,840	0,095	0,432 *	
Forr.tjenesteyting					-0,806	0,082	0,447 *	
Undervising					0,340	0,077	1,405 *	

Personlig tjenesteyting					-0,051	0,071	0,950	ns
Organisasjoner					-0,479	0,180	0,620	**
Yrker								
Militære yrker					-0,191	0,207	0,826	ns
Adm.ledere og politikere					-1,844	0,156	0,158	*
Akademiske yrker					-0,353	0,085	0,703	*
Kortere utd. Universitet/høgskole					-0,546	0,074	0,579	*
Kontor og kundeservice					0,093	0,079	1,097	ns
Salg, service og omsorg					-0,057	0,067	0,944	ns
Jordbruk, skog og fisk					-0,642	0,218	0,526	**
Håndverkere					-0,270	0,092	0,763	**
Prosessmaskin og transport					-0,169	0,092	0,844	ns
Kjønn (kvinne)	0,500	0,031	1,648	*	0,117	0,037	1,124	**
Alder								
25- 29 år	-0,821	0,047	0,440	*	-0,853	0,049	0,426	*
30- 34 år	-1,485	0,051	0,226	*	-1,553	0,053	0,212	*
35- 39 år	-1,828	0,057	0,161	*	-1,864	0,059	0,155	*
40- 49 år	-2,168	0,050	0,114	*	-2,281	0,053	0,102	*
50- 64 år	-2,298	0,055	0,074	*	-2,777	0,059	0,062	*
65 år eller mer	-1,167	0,112	0,311	*	-1,382	0,115	0,251	*
Bedriftsstørrelse								
1- 10 ansatte	-0,141	0,046	0,869	**	0,062	0,050	1,064	ns
11- 19 ansatte	-0,146	0,052	0,864	**	-0,026	0,055	0,975	ns
20- 49 ansatte	0,035	0,046	1,035	ns	0,024	0,049	1,024	ns
50- 99 ansatte	-0,090	0,056	0,914	ns	-0,122	0,058	0,886	***
100- 199 ansatte	-0,099	0,064	0,906	ns	-0,074	0,065	0,929	ns
Kontstant	-1,146	0,047	0,318	*	-0,129	0,099	0,879	ns
-2LL	30664,397				29280,377			
Endring i - 2LL	4003,759			*	1384,02			*

*Referanse kategorier er menn i alderen 16- 24 år som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og som har et yrke uten krav til utdanning, og som arbeider i offentlig forvaltning med mer enn 200 ansatte. $p < 0,001 = *$, $p < 0,01 = **$, $p < 0,05 = ***$, OR= oddsratio, -2LL= $-2 * \text{Loglikelihood}$, ns = ikke signifikant

Tabell 6.3 Binær logistisk regresjon for år 2005 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel*.

	2005				2005			
	Modell 1				Modell 2			
	B	S.E	OR	Sig	B	S.E	OR	Sig
Utdanning								
Grunnskole	0,145	0,051	1,156	**	0,160	0,053	1,174	**
Universitet/høgskole	0,223	0,037	1,250	*	0,197	0,047	1,218	*
Næringer								

Primær				-0,185	0,198	0,831	ns
Bergverk,kraft og vann				-1,056	0,176	0,348	*
Vareproduserende industri				-0,783	0,098	0,457	*
Bygg og anlegg				-0,783	0,115	0,457	*
Engros/motorkjøretøy				-1,197	0,112	0,302	*
Detaljhandel				-1,085	0,100	0,338	*
Hotell og restaurant				-0,731	0,110	0,481	*
Transport og kommunikasjon				-0,933	0,110	0,393	*
Forr.tjenesteyting				-0,554	0,091	0,574	*
Undervising				0,603	0,087	1,827	*
Personlig tjenesteyting				0,242	0,080	1,274	**
Organisasjoner				0,109	0,174	1,116	ns
Yrker							
Militære yrker				-1,068	0,227	0,344	*
Adm.ledere og politikere				-1,725	0,149	0,178	*
Akademiske yrker				-0,766	0,088	0,465	*
Kortere utd. Universitet/høgskole				-0,756	0,075	0,470	*
Kontor og kundeservice				-0,070	0,082	0,932	ns
Salg, service og omsorg				-0,458	0,067	0,633	*
Jordbruk, skog og fisk				-0,661	0,218	0,516	**
Håndverkere				-0,573	0,094	0,564	*
Prosessmaskin og transport				-0,314	0,094	0,731	*
Kjønn (kvinne)	0,471	0,032	1,601	*	0,075	0,038	1,078 ***
Alder							
25- 29 år	-0,739	0,050	0,477	*	-0,801	0,052	0,449 *
30- 34 år	-1,554	0,056	0,211	*	-1,631	0,058	0,196 *
35- 39 år	-1,678	0,055	0,187	*	-1,763	0,057	0,171 *
40- 49 år	-2,215	0,051	0,109	*	-2,322	0,054	0,098 *
50- 64 år	-2,790	0,059	0,061	*	-2,997	0,062	0,050 *
65 år eller mer	-1,814	0,135	0,163	*	-2,083	0,138	0,125 *
Bedriftsstørrelse							
1- 10 ansatte	-0,417	0,049	0,659	*	-0,245	0,052	0,783 *
11- 19 ansatte	-0,289	0,053	0,749	*	-0,208	0,055	0,812 *
20- 49 ansatte	-0,159	0,048	0,853	*	-0,194	0,051	0,824 *
50- 99 ansatte	-0,076	0,055	0,927	ns	-0,144	0,058	0,866 ***
100- 199 ansatte	-0,331	0,067	0,718	*	-0,319	0,069	0,727 *
Kontstant	-0,973	0,048	0,378	*	0,149	0,105	1,160 ns
-2LL	28772,588				27503,167		
Endring i - 2LL	4157,297		*		1269,421		*

*Referanse kategorier er menn i alderen 16- 24 år som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og som har et yrke uten krav til utdanning, og som arbeider i offentlig forvaltning med mer enn 200 ansatte. $p < 0,001 = *$, $p < 0,01 = **$, $p < 0,05 = ***$, OR= oddsratio, -2LL= -2 * Loglikelihood, ns = ikke signifikant

Tabell 6.4 Binær logistisk regresjon for år 2008 med midlertidig ansettelse som dikotom avhengig variabel*.

	2008				2008			
	Modell 1				Modell 2			
	B	S.E	OR	Sig	B	S.E	OR	Sig
Utdanning								
Grunnskole	0,423	0,053	1,527 *		0,387	0,055	1,472 *	
Universitet/høgskole	0,705	0,053	2,024 *		0,298	0,067	1,347 *	
Næringer								
Primær					-0,448	0,257	0,639 ns	
Bergverk,kraft og vann					-1,300	0,188	0,273 *	
Vareproduserende industri					-1,019	0,107	0,361 *	
Bygg og anlegg					-1,091	0,132	0,336 *	
Engros/motorkjøretøy					-1,087	0,120	0,337 *	
Detaljhandel					-0,811	0,111	0,444 *	
Hotell og restaurant					-0,816	0,126	0,442 *	
Transport og kommunikasjon					-1,182	0,127	0,307 *	
Forr.tjenesteyting					-0,858	0,095	0,424 *	
Undervising					0,552	0,088	1,736 *	
Personlig tjenesteyting					-0,283	0,121	0,754 ***	
Organisasjoner					0,363	0,164	1,438 ns	
Yrker								
Militære yrker					-0,864	0,299	0,421 **	
Adm.ledere og politikere					-1,063	0,169	0,345 *	
Akademiske yrker					-0,171	0,115	0,842 ns	
Kortere utd. Universitet/høgskole					-0,478	0,102	0,620 *	
Kontor og kundeservice					-0,080	0,107	0,923 ns	
Salg, service og omsorg					-0,467	0,096	0,627 *	
Jordbruk, skog og fisk					-0,036	0,281	0,965 ns	
Håndverkere					-0,548	0,116	0,578 *	
Prosessmaskin og transport					-0,093	0,118	0,911 ns	
Kjønn (kvinne)	0,387	0,042	1,473 *		0,119	0,047	1,126 ***	
Alder								
25- 29 år	-0,926	0,067	0,396 *		-0,989	0,070	0,372 *	
30- 34 år	-1,562	0,077	0,210 *		-1,677	0,081	0,187 *	
35- 39 år	-2,024	0,080	0,132 *		-2,157	0,084	0,116 *	
40- 49 år	-2,343	0,070	0,096 *		-2,469	0,075	0,085 *	
50- 64 år	-2,781	0,079	0,062 *		-3,102	0,085	0,045 *	
65 år eller mer	-0,832	0,119	0,435 *		-1,254	0,126	0,285 *	
Bedriftsstørrelse								
1- 10 ansatte	-0,298	0,065	0,743 *		-0,223	0,073	0,800 **	
11- 19 ansatte	-0,192	0,071	0,826 **		-0,123	0,075	0,885 ns	
20- 49 ansatte	-0,179	0,066	0,836 **		-0,289	0,070	0,749 *	
50- 99 ansatte	-0,054	0,076	0,947 ns		-0,188	0,078	0,829 ***	
100- 199 ansatte	-0,085	0,084	0,918 ns		-0,121	0,086	0,886 ns	

Konstant	-1,549	0,066	0,212 *	-0,217	0,127	0,805 ns
-2LL	17512,529			16787,335		
Endring i - 2LL	2772,832		*	725,194		*

*Referanse kategorier er menn i alderen 16- 24 år som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og som har et yrke uten krav til utdanning, og som arbeider i offentlig forvaltning med mer enn 200 ansatte. $p < 0,001 = *$, $p < 0,01 = **$, $p < 0,05 = ***$, OR= oddsratio, -2LL= -2 * Loglikelihood, ns = ikke signifikant

6.3 Betydningen av utdanning

Analysene i tabellene 6.0- 6.4 har blitt utført suksessivt hvor variablene har blitt inkludert trinnvis. På denne måten får jeg undersøkt om forklaringsvariablene bidrar til en bedre modelltilpasning av data. I modell 1 i tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4 ser vi at endringen i log likelihood (-2LL) er signifikant med 4819,868 for år 1996. Endringen i log likelihood er også signifikant for årene 1999, 2002, 2005 og 2008 med henholdsvis 4272.356, 4003.759, 4157.297 og 2772.832. Modell 1 for år 1996, 1999, 2002, 2005 og 2008 er altså bedre tilpasset data enn en modell hvor kun konstantleddet inngår. Hvorvidt denne signifikante endringen skyldes utdanningsbakgrunnen til den enkeltes arbeidstaker vet vi imidlertid ikke. For å undersøke dette inkluderes utdanningsvariabelen når modellen allerede inneholder variablene kjønn, alder og bedriftsstørrelse. Dersom -2LL endres signifikant, så har variabelen signifikant betydning. Gjennom denne operasjonen finner jeg at variabelen *utdanning* fører til at modellen blir signifikant forbedret i forhold en modell som allerede inkluderer variablene kjønn, alder og bedriftsstørrelse²³. Det betyr at variabelen *utdanning* bidrar til å forklare hvorfor noen personer har et midlertidig ansettelsesforhold, og hvorfor noen personer har et fast ansettelsesforhold. Dette gjelder for år 1996, 1999, 2002, 2005 og 2008. Jeg vil likledes i modell 2 for alle årene i analyseperioden inkludere variabelene næring og yrkesgrupper trinnvis, og dermed på samme måte undersøke betydningen av egenskaper ved etterspørselssiden i arbeidsmarkedet som jeg har gjort med egenskaper ved tilbudssiden.

I det neste avsnittet skal jeg redegjøre for effektene vi ser av utdanning i modell 1.

²³ Endring i -2LL finnes i appendiks

Modell 1 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4) viser at regresjonskoeffisientene tilknyttet utdanning er positive i hele tidsperioden. Personer med høyere utdanning har signifikant større sannsynlighet for midlertidig ansettelse sammenlignet med personer med videregående skole, kontrollert for kjønn, alder og bedriftsstørrelse. Det samme mønsteret ser vi for personer med grunnskole.

Med tanke på at analysen undersøker endring over tid, ser vi at effekten av utdanning øker fram til 2005 (tabell 6.0- 6.3), hvor effekten synker. Effekten av utdanning øker på nytt i 2008 (tabell 6.4), som også er det tidspunktet hvor effekten er størst.

Vi ser at utdanning fortsatt har effekt etter at vi har inkludert variablene kjønn, alder og bedriftsstørrelse, og på det grunnlag kan vi slutte at den effekten vi så av utdanning på midlertidig ansettelse i kapittel 5 ikke bare skyldes disse.

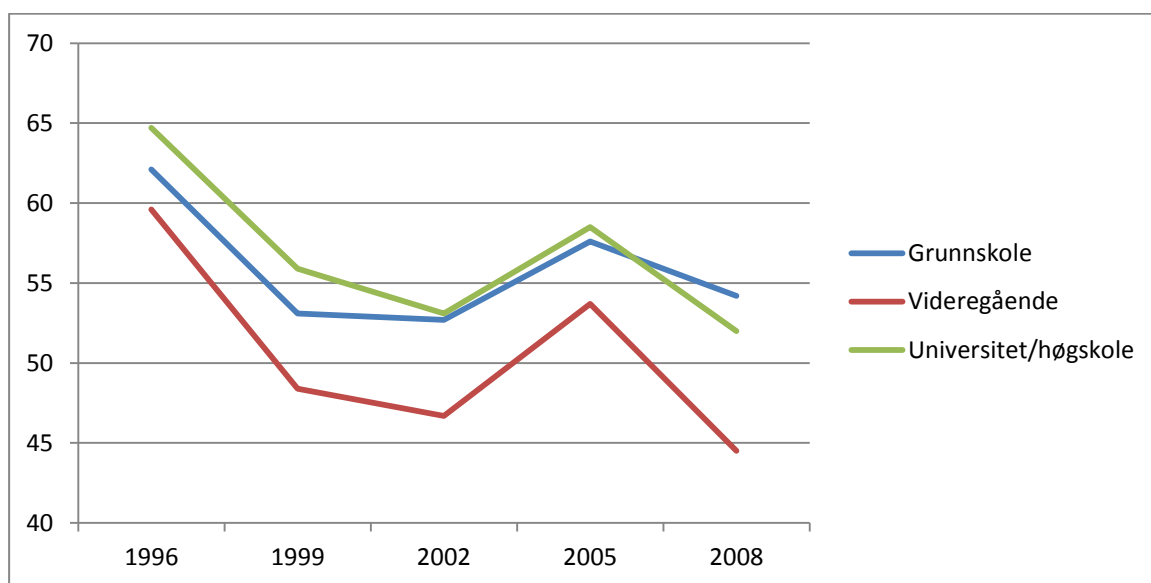
6.3.1 Utdanning- redusert effekt ved kontroll for næring og yrkesgrupper?

Modell 1 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4) viste at variabelen utdanning har betydning for sannsynligheten for midlertidig ansettelse når det kontrolleres for kjønn, alder og bedriftsstørrelse. Det kan imidlertid tenkes at den forskjellen vi ser i sannsynligheten for midlertidig ansettelse blant personer med ulik utdanningsbakgrunn egentlig skyldes variasjoner i etterspørselssiden. I modell 2 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4) ved å inkludere variablene næring og yrkesgruppe, får jeg undersøkt hvordan effekten av utdanning på sannsynligheten for midlertidig ansettelse blir påvirket av kjennetegn ved etterspørselssiden.

Regresjonskoeffisientene tilknyttet grunnskole viser at effekten synker fra modell 1 til modell 2 for år 1999 og 2008, og øker for år 1996, 2002 og 2005. Av regresjonskoeffisientene til høyere utdanning ser vi at effekten synker fra modell 1 til modell 2 for år 1996, 2002, 2005, og 2008, men øker for år 1999. Effekten synker på nytt i 2008. Det må påpekes at endringene i regresjonskoeffisientene er små. Hovedinntrykket av analysene i modell 1 og modell 2 er, til tross for endringene i regresjonskoeffisientene, stabile forskjeller mellom utdanningsnivåene over tid. Det at effekten av utdanning forblir tilnærmet uendret etter at variablene næring og yrkesgrupper ble inkludert i modell 2, tyder på at sannsynligheten for midlertidig ansettelser er mer tilknyttet til formelle kvalifikasjoner enn i hvilken næring og yrkesgruppe man er sysselsatt i. Dette vil bli diskutert nærmere i kapittel 7.

I neste avsnitt skal jeg redegjøre hvordan betydningen av utdanning ser ut, samt svare på hypotese 1a som forventer at personer med lavt utdanningsnivå har større sannsynlighet for midlertidig ansettelse, mens hypotese 1b hevder at sannsynligheten for midlertidige ansettelser synker i hele perioden for alle tre utdanningsnivåer. Hypotese 1c forventer at sannsynligheten synker etter utdanningsnivå i perioden 1996- 2008. Nedenfor vises figur 6.0 som illustrerer hvordan effekten av utdanning ser ut når næring, yrkesgrupper, kjønn, alder, og bedriftsstørrelse holdes likt.

Figur 6.0 Sammenheng mellom utdanning og sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold etter år, kontrollert for næring, yrker, kjønn, alder og bedriftstørrelse. I prosent.



Note: Figuren baserer seg på følgende referanse kategorier: menn i aldersgruppen 16- 24 år, som har et yrke uten krav til utdanning, og som arbeider i offentlig forvaltning med flere enn 200 ansatte.

Vi ser av figur 6.0 at sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold varierer etter utdanningsnivå i perioden 1996 -2008. Høyere utdanning gir størst sannsynlighet for midlertidig ansettelse i perioden 1996- 2005, men på slutten av tidsperioden har personer med grunnskole størst sannsynlighet for midlertidig ansettelse. Personer med videregående skole har lavest sannsynlighet for midlertidig ansettelse i hele tidsperioden.

Når vi ser på de tre utdanningsgruppene over tid, viser figur 6.0 at det er en synkende sannsynlighet for midlertidig ansettelse til år 2005 hvor sannsynligheten øker for så å synke på nytt i 2008. Men alt i alt, en synkende trend²⁴.

Som vi har sett i modell 1 og modell 2 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3, og 6.4) har begge utdanningsnivåene grunnskole og høyere utdanning signifikant ulik effekt fra utdanningsnivået videregående skole, men ettersom høyere utdanning har størst sannsynlighet for midlertidig ansettelse i nesten hele analyseperioden støttes ikke hypotese 1a som forventer at en person med et lavt utdanningsnivå har økt sannsynlighet for midlertidig ansettelse. Hypotese 1b forventer at sannsynligheten for midlertidige ansettelser vil synke for alle tre utdanningsnivåer. Vi ser av figur 6.0 at alle tre utdanningskategoriene har en nedgang i sannsynlighet, bortsett fra i 2005 hvor sannsynligheten for midlertidig ansettelse øker. På bakgrunn av dette kan jeg bare gi delvis støtte til hypotese 1b. I nesten hele perioden har de med høyere utdanning hatt høyest sannsynlighet for midlertidige ansettelser, mens personer med videregående skole har hatt lavest sannsynlighet for å bli ansatt midlertidig i hele perioden. Personer med høyere utdanning har 2,6 prosentpoeng høyere sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn personer med grunnskole i 1996, 2,8 prosentpoeng i 1999, 0,4 prosentpoeng i 2002, 0,9 prosentpoeng i 2005 og 2,2 prosentpoeng lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser i 2008. Personer med videregående skole har 5,1 prosentpoeng lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelse enn personer med høyere utdanning i 1996, 7,5 prosentpoeng i 1999, 6,4 prosentpoeng i 2002, 4,8 prosentpoeng i 2005 og 7,5 prosentpoeng i 2008. Personer med videregående har også lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn personer med grunnskole, henholdsvis 2,5 prosentpoeng i 1996, 4,7 prosentpoeng i 1999, 6 prosentpoeng i 2002, 3,9 prosentpoeng i 2005 og 9,7 prosentpoeng i 2008. Det bryter med antagelsen i hypotese 1c som hevdet at sannsynligheten for midlertidig ansettelse vil synke med stigende utdanningsnivå. Hypotese 1c kan dermed ikke støttes.

²⁴ Mood (2010) er kritisk til å sammenlikne modeller for forskjellige tidspunkter i logistisk regresjon ettersom det kan finnes uobserverte forskjeller mellom modellene. Jeg har også utført lineære regresjonsanalyser for å undersøke trendene i dataene. Kurvene ble tilsvarende like som i figur 6.0.

6.4 Betydningen av næring og yrkesgrupper

Vi har så langt sett at utdanning har betydning for sannsynligheten for å ha et midlertidig ansettelseforhold, og at betydningen av utdanningen på midlertidige ansettelser varierer over tid. Det kan imidlertid tenkes at den forskjellen vi ser i ansettelsesforhold i større grad skyldes kjennetegn ved etterspørselssiden i arbeidsmarkedet enn egenskaper ved den enkelte arbeidstakeren. I modell 2 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4) inkluderer jeg egenskaper ved etterspørselssiden for å undersøke hvorvidt sannsynligheten for midlertidig ansettelse er tilknyttet den næringen man arbeider og den yrkesgruppen man tilhører. Det å inkludere variabelene næring og yrker resulterer i at modellene er bedre tilpasset data. Dette kan vi se ved at $-2LL$ har en signifikant reduksjon fra modell 1 til modell 2. Det gjelder for alle årene i analyseperioden, men det må påpekes at endringene er moderate til relative små.

Den kommende presentasjonen av analyseresultatene for næring og yrkesgrupper vil være todelt. I første del vil jeg redegjøre for resultatene for næring, samt svare på hypotese 2a som forventer at næringer med sesongvariasjoner benytter seg mer av midlertidige ansettelser enn næringer uten sesongvariasjoner. Hypotese 2b hevder at offentlig forvaltning benytter seg i større grad av tidsbegrensede ansettelser enn andre næringer , og hypotese 2c som forventer en nedgang i midlertidige ansettelser i alle næringer utenom offentlig forvaltning i perioden 1996- 2008.

I andre del vil først jeg redegjøre for resultatene for yrkesgrupper, og dernest vil jeg svare på hypotesene 3a og 3b som forventer at yrkesgrupper med lavt kompetansenivå vil ha større sannsynlighet for midlertidig ansettelse, og at det vil være en større nedgang i sannsynlighet for midlertidig arbeidskontrakt i yrkesgrupper med høyt kompetansenivå enn i yrkesgrupper med lavt kompetansenivå i perioden 1996- 2008.

6.4.1 Næring

Modell 2 (tabell 6.0) for år 1996 viser at regresjonskoeffisientene tilknyttet næring, bortsett fra undervisning, er negative og signifikante. Med hensyn til sesongvariasjoner, har primærnæringen, detaljhandel, hotell og restaurant signifikant lavere sannsynlighet for midlertidig ansettelse sammenlignet med referansekategorien offentlig forvaltning. I forhold til offentlig forvaltning, har arbeidsgivere i næringen undervisning 38,4% høyere odds for å

benytte seg av midlertidige ansettelser. Effekten av næringene personlig tjenesteyting og organisasjoner er ikke signifikant.

Vi ser i modell 2 (tabell 6.1) for 1999 at de innen næringen undervisning har signifikant høyere sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn de i næringen offentlig forvaltning. Regresjonskoeffisienten tilknyttet næringer med sesongvariasjoner viser at effekten på sannsynlighet for midlertidige ansettelser er negativ og signifikant. Øvrige næringer i likhet med næringer med sesongvariasjoner, har klart lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser sammenlignet med næringen offentlig forvaltning. For næringene primær, personlig tjenesteyting og organisasjoner viste analysen ingen signifikante forskjeller i forhold til referansekategorien i analysen.

Når det gjelder effekten av næringer i år 2002, viser modell 2 (tabell 6.2) at næringer med sesongvariasjoner har en signifikant lavere sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn offentlig forvaltning når det kontrolleres for utdanning, yrkesgrupper, kjønn, alder og bedriftsstørrelse. Undervisning, som er den eneste næringen med positiv effekt, har 40,5 % høyere odds for midlertidige ansettelser enn offentlig forvaltning. I likhet med næringer med sesongvariasjoner, har de øvrige næringene i analysen negative regresjonskoeffisienter sammenlignet med referansekategorien når de andre variablene holdes like. Næringene primær og personlig tjenesteyting har ikke signifikant ulik effekt fra offentlig forvaltning.

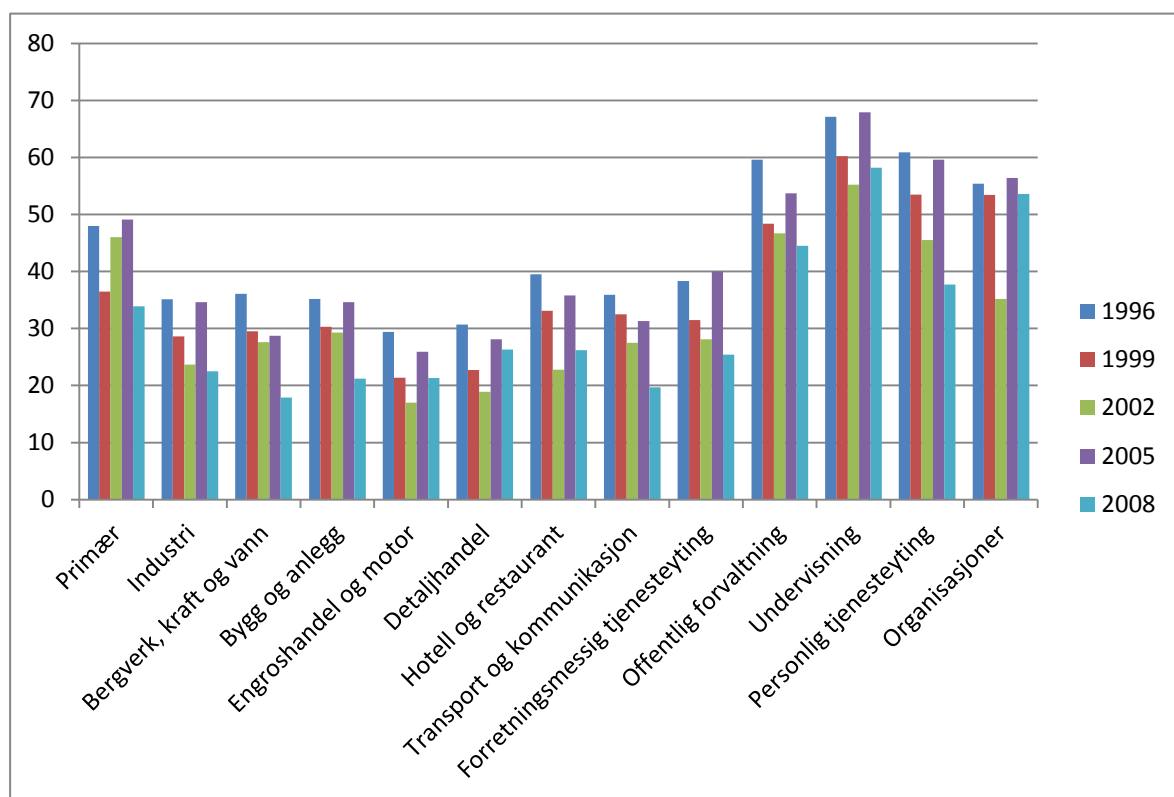
Modell 2 for år 2005 (tabell 6.3) viser at næringer med sesongvariasjoner har signifikant lavere sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn offentlig forvaltning. I likhet med næringer med sesongvariasjoner, er effekten av vareproduserende industri og forretningsmessig tjenesteyting negativ. Når det gjelder undervisning og personlig tjenesteyting, viser regresjonskoeffisientene at de har signifikant større sannsynlighet for midlertidig ansettelser enn offentlig forvaltning. De øvrige næringene har ikke signifikant ulik effekt forhold til referansekategorien.

Med hensyn til regresjonskoeffisientene som tilhører næring, viser modell 2 (tabell 6.4) for 2008 at arbeidsgivere i næringen undervisning har klart større signifikant sannsynlighet for å benytte seg av midlertidige ansettelser enn arbeidsgivere i offentlig forvaltning når de andre uavhengige variablene holdes likt i analysen. Vi ser videre i modell 2 (tabell 6.4) at de andre næringskategoriene i analysen har negativ effekt på sannsynligheten for midlertidig

ansettelser i forhold til referansekategorien. Næringene primær og organisasjoner har ikke signifikant ulik effekt fra offentlig forvaltning.

Jeg skal i de neste avsnittene redegjøre mer presist for hvordan effekten av næring ser ut. Nedenfor vises figur 6.1 som illustrerer hvordan effekten av næring ser ut når utdanning, yrkesgrupper, kjønn, alder og bedriftsstørrelse holdes likt.

Figur 6.1 Sammenheng mellom næring og sannsynlighet for å være i et midlertidig ansettelsesforhold etter år, kontrollert for utdanning, yrkesgrupper, kjønn, alder og bedriftsstørrelse. I prosent.



Note: Figuren baserer seg på følgende referansekategorier: menn i alderen 16- 24 år med videregående skole, som har et yrke uten krav til utdanning og som arbeider i en virksomhet med mer enn 200 ansatte.

Når vi ser på effekten av næringer i tidsperioden 1996- 2008, viser figur 6.1 at sannsynligheten for midlertidige ansettelser varierer etter hvilken næring det er snakk om. Forklaringsvariablene har i analysene blitt inkludert trinnvis, og som vi har sett under punkt 6.2 ved å inkludere variabelen næring i modell 2 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4) hadde – 2LL

en signifikant reduksjon fra modell 1 til modell 2 som betyr at næring har betydning for modellens tilpasning til data for hele analyseperioden²⁵.

Figur 6.1 viser at næringen undervisning har størst sannsynlighet for midlertidig ansettelse i hele tidsperioden. Nest størst sannsynlighet har offentlig forvaltning og personlig tjenesteyting. De to yrkesgruppene har tilnærmet like sannsynligheter, men effekten av personlig tjenesteyting er kun signifikant for 2005 og 2008 (tabell 6.3 og 6.4). Når det gjelder sesongvariasjoner, ser vi i figur 6.1 at næringer med forholdsvis like sesongvariasjoner som bergverk, kraft og vann og bygg og anlegg har tilnærmet like sannsynligheter for å benytte seg av midlertidig ansettelse i hele perioden. Næringer, med forholdslike sesongvariasjoner, som detaljhandel og hotell- og restaurant har tilnærmet like sannsynligheter for midlertidig ansettelse, men sannsynligheten for midlertidig ansettelse er dog litt høyere i hotell- og restaurantnæringen.

Når det gjelder effekt av næring over tid, viser figur 6.1 at det er en nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelse for alle næringene for de tre første tidspunktene. Sannsynligheten for midlertidige ansettelse øker i 2005, men synker igjen i 2008. Dette gjelder for alle næringene med unntak av primærnæringen.

Hypotese 2a har en forventning om at arbeidsgivere i næringer med sesongvariasjoner har større sannsynlighet for å benytte seg av midlertidige ansettelse, men ettersom det i hele tidsperioden er flere næringer som har signifikant høyere sannsynlighet for tidsbegrensede arbeidsforhold enn næringer med sesongvariasjoner kan jeg ikke gi hypotese 2a støtte. Næringen offentlig forvaltning har en klart høyere sannsynlighet for midlertidige ansettelse enn andre næringer, men næringen undervisning har høyere sannsynlighet for midlertidige ansettelse i hele tidsperioden som bryter med antagelsen om at offentlig forvaltning har større sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn andre næringer. På bakgrunn av dette kan jeg ikke gi hypotese 2b støtte. Imidlertid består næringen undervisning av både kommunale og statlige virksomheter som er underlagt offentlig forvaltning. Næringen undervisning kan i lys av dette, betraktes som en del av offentlig forvaltning. Hvis den tolkningen legges til grunn, vil det understøtte forventningene i hypotese 2b. Ettersom det også finnes private aktører i næringen undervisning, kan det stilles spørsmåltegn ved om det er riktig å gi fullstendig støtte til hypotese 2b. Trass i dette, er næringen undervisning dominert av statlige og kommunale virksomheter som er underlagt offentlig forvaltning. I lys av dette, velger jeg å

²⁵ Endringene i -2LL, og hvorvidt disse endringene er signifikante finnes i appendiks

tolke resultatene for næringene undervisning og offentlig forvaltning som en næring, og offentlig forvaltning vil dermed ha større sannsynlighet for midlertidige ansettelser i hele perioden. Hypotese 2b støttes. Hypotese 2c forventer en jevn nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelser for alle næringer, bortsett fra offentlig forvaltning. I alle næringer, unntatt primær som kun har signifikant effekt i 1996, er det en nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelser i begynnelsen og på slutten av tidsperioden, men fordi sannsynligheten øker i 2005 kan jeg bare gi hypotese 2c delvis støtte.

6.4.2 Yrkesgrupper

Modell 2 for 1996 (tabell 6.0) viser at yrkesgrupper som forutsetter høy kompetanse har signifikant lavere sannsynlighet for midlertidig ansettelse sammenlignet med referansekategorien yrker uten utdanning. Yrkesgruppene salg, service og omsorg, håndverkere, prosessmaskin og transport, som forutsetter middels kompetansenivå, har signifikant lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser i forhold til referansekategorien når de andre variablene holdes like. For de øvrige yrkesgruppene viser analysen ingen signifikante forskjeller gitt referansekategorien i analysen.

Av yrkesgrupper med høyt kompetansenivå, viser modell 2 (tabell 6.1) at administrative ledere og politikere, akademiske yrker og kortere universitets- og høyskoleutdanning har signifikant lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser i forhold til referansekategorien. Med unntak av jordbruk, skog og fisk, har yrkesgruppene med middels kompetansenivå signifikant negativ effekt på sannsynligheten for midlertidig ansettelse. Effekten av yrkesgruppen militære yrker er ikke signifikant ulik fra referansegruppen når de andre variablene holdes like.

Modell 2 for år 2002 (tabell 6.2) viser at av de yrkesgruppene med middels kompetansenivå, har håndverkere og jordbruk, skog og fisk klart lavere sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn yrker uten krav til utdanning. Når det gjelder yrkesgrupper med høyt kompetansenivå har de, med unntak av militære yrker, negativ og signifikant effekt på sannsynligheten for midlertidig ansettelse. For de øvrige yrkesgruppene viser analysen ingen signifikante forskjeller gitt referansekategorien.

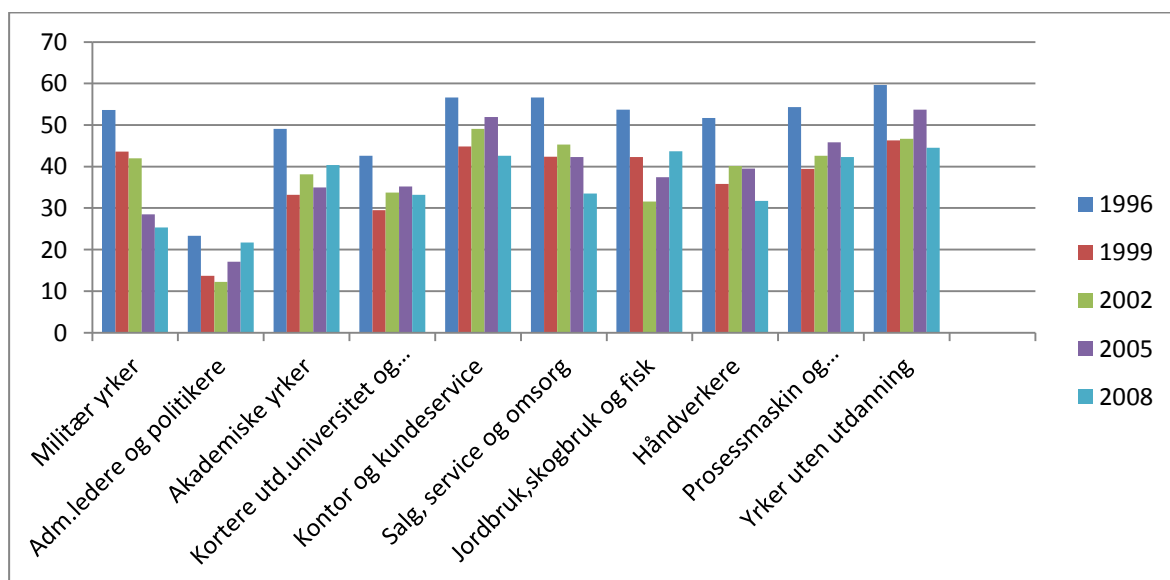
Med hensyn til regresjonskoeffisientene som tilhører yrkesgrupper med høyt kompetansenivå, viser modell 2 (tabell 6.3) for 2005 at effektene er negative og signifikante.

Yrkesgrupper med middels kompetansenivå, i likhet med yrkesgrupper med høyt kompetansenivå, har signifikant lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser i forhold til yrker uten krav til utdanning, med unntak av kontor og kundeservice som ikke var signifikant.

For det siste året i analyseperioden, viser modell 2 (tabell 6.4) at blant yrkesgrupper med middels kompetansenivå har håndverkere og salg, service og service signifikant lavere sannsynlig for midlertidig ansettelse enn yrker uten krav til utdanning. Yrkesgruppene militære yrker, administrative ledere og politikere, og kortere universitets- og høyskoleutdanning har negativ og signifikant effekt på sannsynligheten for midlertidige ansettelser. Mellom de øvrige yrkesgruppene viser analysen ikke signifikante forskjeller i forhold til referansekategorien i analysen.

I de neste avsnittene vil jeg redegjøre hvordan betydningen av yrkesgrupper ser ut. Nedenfor vises figur 6.2 som illustrerer hvordan effekten av yrkesgrupper ser ut når utdanning, næring, kjønn, alder og bedriftsstørrelse holdes likt.

Figur 6.2 Sammenheng mellom yrkesgrupper og sannsynligheten å være i et midlertidig ansettelsesforhold etter år, kontrollert for utdanning, næring, kjønn, alder og bedriftsstørrelse. I prosent.



Note: Figuren er basert på følgende referansekategorier: menn i alderen 16- 24 år med videregående skole, som arbeider i offentlig forvaltning med mer enn 200 ansatte.

Hvis vi ser på effekten av yrker, viser figur 6.2 at sannsynligheten for midlertidig ansettelse varierer etter hvilket yrke man har i tidsperioden 1996- 2008. Forklaringsvariablene har blitt inkludert trinnvis, og som vi har sett tidligere i modell 2 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4) har det å inkludere variabelen yrkesgrupper resultert i at - 2LL har blitt signifikant mindre fra modell 1 til modell 2²⁶. Variabelen yrkesgruppe har derfor betydning for modellens tilpasning til data i hele analyseperioden.

Figur 6.2 viser at yrker uten krav til utdanning har størst sannsynlighet for midlertidig ansettelse for år 1996, 1999, 2005, 2008. I 2002 har yrkesgruppen kontor og kundeservice høyest sannsynlighet for midlertidig ansettelse, men det framkommer av modell 2 (tabell 6.2) at effekten av kontor og kundeservice ikke er signifikant. Yrkesgrupper med middels kompetansenivå har tilnærmet lik sannsynlighet for midlertidige ansettelse som yrker uten krav til utdanning i hele perioden. Yrkesgrupper med høyt kompetansenivå har en gjennomgående lavere sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn yrker uten utdanning for alle årene.

Når det gjelder effekten av variabelen yrkesgrupper over tid, viser figur 6.2 en gradvis nedgang i sannsynlighet for alle yrkesgrupper i begynnelsen av tidsperioden, men i midten og på slutten av tidsperioden er det en litt uklar tendens hva angår nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelse. Hovedinntrykket er at sannsynligheten for de fleste yrkesgruppene øker i både 2002 og 2005, men at sannsynligheten synker på nytt i 2008. Til tross for økningene i sannsynlighet i 2002 og 2005, er hovedbildet en nedadgående tendens i sannsynligheten for midlertidige ansettelse i de forskjellige yrkesgruppene over tid.

Effekten av yrkes i hele analyseperioden har variert etter hvilken yrkesgruppe det gjelder, og hvor hovedinntrykket er at hvis man søker seg til arbeid i yrkesgrupper der det stilles middels og lave krav til utdanning har i større grad sannsynlighet for å bli midlertidig ansatt enn i andre yrkesgrupper som forutsetter spesifikk formell kompetanse. Effekten er imidlertid delvis ujevn, og det er ikke en perfekt sammenheng der sannsynligheten for midlertidig ansettelse synker jo høyere kompetansenivå en yrkesgruppe forutsetter. Hypotese 3a forventer at yrkesgrupper uten krav til formelle kvalifikasjoner har større sannsynlighet for midlertidige ansettelse. Yrker uten krav til utdanning har størst sannsynlighet for midlertidige ansettelse i perioden 1996- 2008, men unntak av i 2005 hvor kontor- og kundeservice har større sannsynlighet for tidsbegrensede ansettelsesforhold enn yrker uten krav til utdanning.

²⁶ Endringene i -2LL, og hvorvidt disse endringene er signifikante finnes i appendiks

Imidlertid er ikke effekten av kontor- og kundeservice signifikant for 2005. Hypotese 3a får dermed støtte. Hypotese 3b hevder at det vil være en større nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelser i yrkesgrupper med høyt kompetansenivå enn i yrkesgrupper med lav kompetanse i perioden 1996- 2008. Innenfor yrkesgrupper med høyt kompetansenivå øker sannsynligheten for midlertidige ansettelser på flere tidspunkter, et mønster vi også finner blant yrkesgrupper med lav og middels kompetanse. På bakgrunn av dette kan jeg ikke gi hypotese 3b støtte.

6.5 Kjønn, alder og bedriftsstørrelse

I de neste avsnittene skal jeg redegjøre for hvordan kjønn, alder og bedriftstørrelse virker inn på en persons sannsynlighet for en midlertidig arbeidskontrakt. Oddsene²⁷ nedenfor er basert på følgende referansekategori: mann i aldersgruppen 16 til 24 år som arbeider i en virksomhet med flere enn 200 ansatte.

6.5.1 Kjønn

I modell 1 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4) ser vi at kvinner har signifikant høyere sannsynlighet for å bli midlertidig ansatt enn menn, kontrollert for utdanning, alder og bedriftstørrelse. Sannsynligheten for midlertidig ansettelse blant kvinner øker i begynnelsen av perioden, men synker i midten og på slutten av tidsperioden.

Når modell 2 utvides med variabelene næring og yrkesgrupper, ser vi at betydningen av kjønn endres. Kvinner har fortsatt større 'risiko' for midlertidig ansettelse enn menn, men kjønnsforskjellene er små. Det må bemerkes at effekten av kjønn ikke er signifikant for 1996.

6.5.2 Alder

Modell 1 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4) viser som ventet at effekten av alder på sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold synker jo eldre man blir fram til aldersgruppen 65 år og oppover hvor, noe overraskende, effekten stiger litt igjen når kjønn, utdanning og bedriftsstørrelse holdes likt. Blant aldersgruppene er det aldersgruppen 50- 64 år som har den signifikant laveste sannsynligheten for å bli ansatt midlertidig. Dette gjelder for alle årene i analyseperioden.

²⁷ Prosentvis endring i odds: $100 \times (\text{Exp}(B) - 1)$

Med unntak av noen små endringer i koeffisientestimatene, er det ingen endringer av betydningen av alder fra modell 1 til modell 2 (tabell 6.0, 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4).

6.5.3 Bedriftsstørrelse

Modell 1 for 1996 (tabell 6.0) viser at virksomheter som har mellom 100- 199 ansatte har signifikant lavere sannsynlighet for å benytte seg av midlertidige arbeidskontrakter enn virksomheter med flere enn 200 ansatte. Mellom de øvrige kategoriene av bedriftstørrelse viser analysen ingen signifikante forskjeller gitt referansekategorien i analysen.

For år 1999 (tabell 6.1) er det kun virksomheter med mellom 11- 19 ansatte som har signifikant lavere sannsynlighet for å ansette en person midlertidig sammenliknet med referansekategorien. Forskjellen er ganske stor, den prosentvise endringen av odds er på – 10, hvilket betyr at virksomheter med flere ansatte enn 200 har 10% høyere odds for å ansette en person midlertidig enn virksomheter med en personalgruppe på 11- 19 personer. Effektene av de andre kategoriene av bedriftsstørrelse er ikke signifikante gitt referansekategorien i analysen.

Modell 1 for 2002 (tabell 6.2) viser at virksomheter med under 19 ansatte har en signifikant lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn virksomheter med over 200 ansatte kontrollert for kjønn, alder og utdanning. Når det gjelder de øvrige kategoriene av bedriftsstørrelse viser analysen ingen signifikante forskjeller gitt referansekategorien i analysen.

Modell 1 (tabell 6.3) for år 2005 viser at den negative effekten av bedriftstørrelse synker gradvis etter antall ansatte for de tre første kategoriene, mens effekten øker for virksomheter med 100- 199 ansatte. Effekten av bedriftstørrelsen 50- 99 er ikke signifikant sammenliknet med referansekategorien i analysen.

Når det gjelder effekten av bedriftsstørrelse i år 2008, viser modell 1 (tabell 6.4) at den negative effekten synker jo flere ansatte en virksomhet har. Virksomheter med 1- 10 ansatte, 11- 19 ansatte og 20- 49 ansatte har signifikant lavere sannsynlighet for å benytte seg av midlertidige ansettelsesforhold enn virksomheter med over 200 ansatte. Mellom de øvrige kategoriene av bedriftsstørrelse viser analysen ingen signifikante forskjeller gitt referansekategorien i analysen.

Ved å inkludere variabelene næring og yrke, ser vi at effekten av bedriftsstørrelse endres for år 1999, 2002, 2005 og 2008. I modell 2 for 1999 (tabell 6.1) blir effekten av alle bedriftskategoriene ikke signifikant når næring og yrker inkluderes i modellen, mens i modell 2 for 2002 (tabell 6.2) er det kun effekten av virksomheter med 50- 99 ansatte som er signifikant. I 2005 ser vi i modell 2 (tabell 6.3) at effekten av bedriftsstørrelse er signifikant uavhengig av antall ansatte. Modell 2 (tabell 6.4) for 2008 viser at effekten av virksomheter med 11-19 ansatte går fra å være signifikant i modell 1 til ikke signifikant i modell 2. Effekten av virksomheter med 50-99 ansatte endres fra ikke signifikant i modell 1 til signifikant i modell 2. For de øvrige bedriftskategoriene er det ingen endringer.

Når det gjelder effekten av bedriftsstørrelse over tid, er hovedbildet at effekten varierer lite etter størrelse på bedriften, men bedrifter med under 50 ansatte og bedrifter med over 200 ansatte har større sannsynlighet for midlertidige ansettelsesforhold i hele tidsperioden 1996-2008.

6.6 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg forsøkt å besvare forskningsspørsmålet:

Hvilken betydning har utdanning, yrke, og næring for å være i et midlertidig ansettelsesforhold?

Hovedfunnene i dette kapittelet kan oppsummeres i fire punkter:

- Utdanning har en kurvelineær effekt på sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold når personene holdes like med hensyn til kjønn, alder og bedriftsstørrelse for alle årene i analyseperioden. Effekten av utdanning endres litt når næringer og yrker inkluderes i modell 2 i analysen for år 1996, 1999, 2002 og 2005, men for år 2008 reduseres effekten av utdanning når næring og yrker inkluderes i analysen. Det er en nedadgående trend i sannsynligheten for midlertidige ansettelsesforhold i hele tidsperioden.
- I hele analyseperioden har næring hatt en gjennomgående negativ effekt på sannsynligheten for midlertidige ansettelsesforhold sammenliknet med referansekategorien, men unntak av undervisning som i hele analyseperioden har hatt positiv og signifikant effekt på sannsynligheten for midlertidige ansettelsesforhold. Analysen viser videre at det i tjenestebaserte næringer har i større grad høyere sannsynlighet for midlertidige ansettelsesforhold.

ansettelser. I perioden 1996- 2008 er det en nedadgående trend i sannsynligheten for midlertidige ansettelser.

- Effekten på sannsynligheten for midlertidige ansettelser varierer etter hvilken yrkesgrupper det gjelder, men yrkesgrupper hvor det stilles lave krav til formell kompetanse har en større sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn yrkesgrupper som forutsetter høy kompetanse i forhold til referansekategorien. Det er en gradvis nedgang i sannsynligheten for midlertidige ansettelser i perioden som helhet.

7 Diskusjon og avslutning

Formålet med denne studien har vært å undersøke midlertidige ansettelser i år 1996, 1999, 2002, 2005 og 2008. I dette avslutningskapittelet vil jeg samle trådene fra analysen, og gi forsøksvis forklaringer av de viktigste funnene ut i fra teori og tidligere forskning samt alternative forklaringer.

Jeg begynner med å oppsummere hovedfunnene angående sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold i tidsperioden 1996 -2008. Deretter vil jeg forsøksvis prøve å gi forklaringer på disse funnene. Avslutningsvis i kapittelet konkluderer jeg før jeg helt til sist gir forslag til videre forskning.

7.1 Oppsummering av hovedfunn

I kapittel 6 undersøkte jeg forskningsspørsmålet: *Hvilken betydning har utdanning, næring og yrkesgrupper for å være i et midlertidig ansettelsesforhold?*

Analysene viste at når personene i analysen holdes like med tanke på kjønn, alder,bedriftsstørrelse, næring og yrkesgrupper har utdanning en kurvelinær effekt på sannsynligheten for å være i et midlertidig ansettelsesforhold i hele analyseperioden. Noe overraskende har utdanningsnivået høyere utdanning høyest sannsynlighet for midlertidige ansettelser, mens videregående skole gir lavest sannsynlighet. Dette er ikke tråd med tidligere forskning som finner at personer med lav utdanning har større sannsynlighet for midlertidig ansettelse (se blant annet De Grip, Hoevenberg og Willems 1997). Det må imidlertid påpekes at det ikke er store forskjeller i sannsynlighet mellom høyere utdanning og grunnskole, som også var svært overraskende. I perioden som helhet er det en nedadgående trend i sannsynligheten for midlertidige ansettelser uavhengig av utdanningsnivå.

Samtlige næringer har en negativ effekt på sannsynligheten for midlertidige ansettelser i forhold til offentlig forvaltning, men med unntak av næringen undervisning som hadde positiv effekt på sannsynligheten for midlertidige ansettelser sammenlignet med offentlig forvaltning. Arbeidsgivere i offentlig forvaltning og undervisning har større sannsynlighet for å benytte seg av midlertidige ansettelser enn arbeidsgivere i andre næringer og næringer med sesongvariasjoner. Disse funnene er i samsvar med tidligere forskning som finner at offentlig

sektor benytter seg i større grad av midlertidige ansettelser (se blant annet Casey 1988, Kalleberg og Olsen 2004). Næringer med sesongvariasjoner har en middels sannsynlighet for midlertidige ansettelser, som var litt uventet. I perioden 1996- 2008 er det en nedadgående trend i sannsynlighet for midlertidige ansettelser.

Samtlige yrkesgrupper har en negativ effekt på sannsynligheten for midlertidige ansettelser, og en nedadgående trend i sannsynligheten for midlertidige ansettelser i perioden 1996- 2008. Effekten av yrkesgruppe er varierende etter krav om kompetanse, men hovedbildet er at det i yrkesgrupper som stiller middels til lave krav til kompetanse har større sannsynlighet for midlertidige ansettelser. Det må dog bemerkes at forskjellene mellom yrkesgruppene ikke er store, med unntak av militære yrker og adm.ledere og politikere. Funnene er i tråd med tidligere forskning som finner at yrkesgrupper med middels til lavt kompetansenivå har større sannsynlighet for midlertidige ansettelser (se blant annet De Griep, Hoevenberg og Willems 1997).

Flere hypoteser ble utledet i forbindelse med problemstillingen. Hypotesene ble testet i kapittel 6. På bakgrunn av funn i analysene i kapittel 6 fikk ikke hypotesene 1a, 1c, 2a, 3b støtte. Hypotesene 1b og 2c fikk delvis støtte, mens hypotesene 2b og 3a fikk støtte.

Jeg har så langt oppsummert hovedfunnene i analysene i kapittel 6. Nedenfor vil jeg gi forsøksvis forkklaringer på sammenhengene som jeg har redegjort for innledningsvis i dette kapittelet.

7.2 Hva kan forklare funnene?

7.2.1 Utdanning

Analysene viste noe overraskende, og absolutt ikke i tråd med forventningene, at personer med høyere utdanning har størst sannsynlighet for midlertidig ansettelser, mens personer med videregående skole har minst sannsynlighet for midlertidig ansettelser. Hva kan forklare denne u-formen?

Hvilke muligheter en person har på arbeidsmarkedet blir i stor grad bestemt av formelle kvalifikasjoner. Grunnskoleutdanning gir grunnleggende ferdigheter, men som ikke er

arbeidsrettede. Utdanningsnivået grunnskole vil dermed ikke innfri kravene til kvalifikasjoner i de fleste yrkesgrupper, og med den konsekvens at det innskrenker hvilke jobber man er 'kvalifisert' til å ta, som for eksempel yrkesgrupper uten krav til utdanning. Personer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning er dermed nødt til, som følge av en svak markedsposisjon og begrensede muligheter, å søke seg til arbeid hvor det er svært vanlig med midlertidige ansettelser.

Registreringen av utdanning i AKU klassifiseres etter høyeste fullførte utdanning (Bø og Håland 2002:35). Det betyr at personer som er under videregående opplæring, vil bli plassert i utdanningskategorien grunnskole. En del av den yrkesfaglige opplæringen består i å være utplassert i en bedrift som læring, hvor det blir inngått en tidsbegrenset arbeidskontrakt mellom bedrift og læring. Denne inndelingen etter høyeste fullførte utdanning kan være en av årsakene til at denne studien finner at utdanningsgruppen grunnskole har høy sannsynlighet for midlertidige ansettelser ettersom det også inkluderer lærlinger med midlertidige arbeidskontrakter.

Yrkesfaglig videregående opplæring gir yrkeskompetanse som er direkte rettet mot arbeidsmarkedet. Denne yrkeskompetansen er svært ettertraktet i det norske arbeidsmarkedet, og det er innenfor noen av yrkesgruppene mangel på arbeidskraft. NAVs bedriftsundersøkelse har klartlagt at bedrifter har vansker med å rekruttere arbeidskraft innen yrkene kokk, servitør, elektriker og tømmer²⁸. En del av opplæringen foregår hos en bedrift, hvor eleven får muligheten til å etablere en direkte tilknytning til arbeidslivet som kan bidra til å øke mulighetene for fast ansettelse. Det kan tyde på at fagbrev, tidlig kontakt med arbeidslivet og stor etterspørsel etter yrkeskompetanse i arbeidsmarkedet er beskyttende faktorer mot midlertidig ansettelse, og det bidrar til å forklare hvorfor denne utdanningsgruppen har lav sannsynlighet for tidsbegrensede arbeidsforhold.

Allmennfaglig videregående opplæring fører fram til studiekompetanse, som ikke kan omsettes direkte i arbeidsmarkedet som med yrkeskompetanse. Personer med vitnemål fra allmennfaglig videregående skole vil ikke ha de samme mulighetene på arbeidsmarkedet som de som har gått på yrkesfaglig videregående. Det er derfor mulig at allmennfaglig opplæring er den av de to studieretningene som gir 'økt risiko' for midlertidige ansettelser, men på grunn av etterspørselen etter yrkeskompetanse blir sannsynligheten for midlertidige ansettelser for

²⁸ <http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/yrkesfag-lengre-vei-til-maalet>

hele gruppen som helhet lav. I denne studien har ikke utdanningsnivået videregående blitt inndelt etter studieretning, og jeg kan dermed ikke med sikkerhet si at dette resonnementet er riktig. Men det er nærliggende å anta på bakgrunn av forskjeller i kvalifikasjoner og etterspørsel etter yrkeskompetanse, at den sannsynligheten for midlertidige ansettelser vi finner i analysene for videregående skole i større grad vil gjelde personer som har gått på allmennfaglig studieretning enn personer som har gått på yrkesfaglig.

En grad fra universitet eller høyskole gir flere muligheter på arbeidsmarkedet enn et lavt utdanningsnivå. Det er en antagelse i denne studien at personer med høyt kompetansenivå vil ha bedre forutsetninger til å få fast ansettelse enn personer med grunnskole. Imidlertid viste analysene i kapittel 6 at denne utdanningsgruppen har størst sannsynlighet for midlertidige ansettelser. Det kan være flere årsaker til dette. Nyutdannede har som regel ikke relevant arbeidserfaring, og de blir derfor ofte tilbudt en midlertidig ansettelse i den første jobben etter fullførte studier. Analysene i kapittel 6 viste også at personer under 35 år har større sannsynlighet for midlertidig ansettelse, som er den aldersgruppen hvor man gjerne fullfører sine studier. Det kan også være at nyutdannende er klar over den ulempen manglende relevant arbeidserfaring utgjør, og at de derfor søker seg bevisst til midlertidige stillinger for å komme seg inn på arbeidsmarkedet. En annen forklaring er at personer med høyere utdanning søker seg oftere til arbeid innenfor deler av arbeidsmarkedet hvor arbeidet er av midlertidig karakter som prosjektarbeid og forskerstillinger. En tredje forklaring kan være at personer med høyere utdanning i større grad finner arbeid i det offentlige, hvor det er svært vanlig med midlertidige ansettelser.

7.2.2 Næring

Analysene viste at arbeidsgivere i offentlig forvaltning og undervisning har større sannsynlighet til å benytte seg av midlertidige ansettelser, som var delvis forventet. Arbeidsgivere i næringer med sesongvariasjoner derimot, benytter seg i mindre grad av tidsbegrensede arbeidskontrakter enn offentlig forvaltning. Hva kan forklare dette mønsteret?

At det er størst sannsynlighet for midlertidige ansettelser i offentlig forvaltning og undervisning²⁹ skyldes flere årsaker. For det første er den statlige delen av offentlig

²⁹ Jeg har tidligere i kapittel 6 argumentert for at næringen undervisning kan tolkes som en del av offentlig forvaltning. Jeg vil i dette kapittelet omtale undervisning som en del av offentlig forvaltning, og jeg vil omtale begge næringene som offentlig forvaltning.

forvaltning underlagt Tjenestemannsloven som har en videre adgang til midlertidige ansettelser enn Arbeidsmiljøloven, og det er derfor lettere å benytte seg av tidsbegrensede ansettelser i staten enn i kommunen og i privat næringsliv. For det andre tilbyr offentlig forvaltning sine arbeidstakere gunstige permisjonsmuligheter som generer et behov for midlertidige ansettelser. Arbeidsgivere i offentlig forvaltning kan hyppigere befinne seg i situasjoner hvor de er nødt til å finne en eller flere personer som kan erstatte personen(e) som skal ut i permisjon. Offentlig forvaltning sysselsetter omtrent halvparten av den kvinnelige arbeidsstyrken, og det er derfor plausibelt å anta at det til er mange kvinnelige arbeidstakere i offentlig forvaltning som tar ut foreldrepermisjon. Den siste årsaken til midlertidige ansettelser i offentlig forvaltning er usikkerhet rundt budsjett og bevilgninger. Det er for hvert år usikkerhet rundt hvor mange stillinger hver virksomhet vil få tildelt, og det er på mange måter en mer pragmatisk løsning å ansatte noen på en tidsbegrenset arbeidskontrakt enn en fast kontrakt, ettersom det er lettere å avslutte arbeidsforholdet med en tidsbegrenset arbeidskontrakt enn en fast hvis det skulle forekomme budsjettkutt.

Bruken av midlertidige ansettelser i næringer med sesongvariasjoner er mindre enn i offentlig forvaltning. En forklaring kan være at variasjonene er av kortere eller lengre varighet etter hvilken sesong det gjelder, og av det følger det at behovet for midlertidige ansettelser i næringer med sesongvariasjoner vil være totalt sett mindre enn i offentlig forvaltning hvor behovet framstår som mer permanent. Det er også mulig at vi ville ha sett større variasjoner i sannsynligheten for midlertidige ansettelser i sesongbaserte næringer hvis dataene hadde vært månedsvise enn årlige målinger som analysene er basert på. Det kan gi inntrykk av at behovet for midlertidige ansettelser i disse næringene er mindre enn det egentlig er. Analysene i kapittel 6 viste at forskjellene i sannsynligheten for midlertidige ansettelser innad i hver næring med sesongvariasjoner er tilnærmet like, og det kan tyde på at behovet for midlertidige ansettelser er stabilt, og en del av det tradisjonelle ansettelsesmønsteret.

Det kan tenkes at variasjonene vi ser i sannsynlighet for midlertidige ansettelser kan delvis forklares ut i fra fagforeningers varierende innflytelse. Fagforeninger er generelt motstandere av midlertidige ansettelser. Tidligere forskning har vist at virksomheter, hvor fagforeningene har en sterk posisjon, er mindre tilbøyelige til å benytte seg av midlertidige ansettelser (se blant annet Kalleberg og Olsen 2004, Gooderham og Nordhaug 1997). En ansettelse skal alltid diskuteres med fagforeningene som er en del av medbestemmelsesapparatet, men den endelige avgjørelsen taes av lederen i henhold til styringsretten (Fougner og Holo 2008:605).

Det kan likevel være rasjonelt for fagforeningene å støtte en strategi med midlertidige ansettelser i tilfeller hvor det vil føre til mindre arbeidspress på de faste ansatte, og bedre arbeidsforhold. Det må andre data til for å undersøke disse påstandene enn det jeg har hatt tilgang til i denne studien, men det kan tyde på at fagforeninger er en medvirkende årsak til omfanget av midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet ettersom dataene³⁰ viser større rekruttering til faste stillinger enn midlertidige stillinger.

7.2.3 Yrkesgrupper

Analysene viste at det er variasjoner mellom de ulike yrkesgruppene når det gjelder midlertidige ansettelser, men hovedbildet er at det er større sannsynlighet for midlertidig ansettelse i yrkesgrupper uten utdanning når det kontrolleres for utdanning, næring, kjønn, alder, og bedriftsstørrelse.

At det er større sannsynlighet for midlertidige ansettelser i yrkesgruppen uten krav til utdanning må ses i sammenheng med hvilken næring yrkesgruppen tilhører. Yrkesgrupper uten krav til utdanning er befinnet seg i tjenesteytende næringer og sesongbaserte næringer, og usikkerhet rundt konjunktur medfører at det i stor grad benyttes midlertidige ansettelser i denne yrkesgruppen. Det framkommer i tabell 5.7 at tjenesteytende næringer og sesongbaserte næringer har større andel midlertidige ansettelser enn de andre næringene. Vi ser også av analysene i kapittel 6 at andre yrkesgrupper tilknyttet næringer med sesongvariasjoner som salg, service og omsorg, jordbruk, skogbruk og fisk, håndverkere, og prosessmaskin og transport, har tilnærmet samme mønster i sannsynlighet for midlertidige ansettelser. Det tyder på at yrkesgruppe delvis kan forklare forskjellen i midlertidige ansettelser, men ettersom flere av yrkesgruppene har tilnærmet samme sannsynlighet for tidsbegrenset arbeidsforhold indikerer det at yrkesgruppens plassering etter næring har større betydning for midlertidige ansettelser enn kun egenskapene ved de forskjellige yrkesgruppene.

Yrkesgruppene akademiske yrker og kortere utdanning fra universitet og høyskole har litt lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn yrkesgrupper tilknyttet næringer med sesongvariasjoner, men sett i sammenheng med næringen offentlig forvaltning hvor det

³⁰ Se deskriptive tabeller i appendiks.

benyttes midlertidige ansettelser i stor grad, vil det forklare hvorfor disse to yrkesgruppene har forholdsvis høy sannsynlighet for midlertidige ansettelser.

7.2.4 Hvorfor ser vi et likt mønster i nedgangen i sannsynlighet for midlertidige ansettelser i utdanning, næring og yrkesgrupper?

Bruken av midlertidige ansettelser reguleres av juridiske bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven. Fram til 2005 ble midlertidige ansettelser regulert strengt hvor det i utgangspunktet kun var lov å ansette en arbeidstaker i en tidsbegrenset periode i tilfeller med vikariat eller særskilt arbeid som begrunner midlertidighet. Vi ser i analysene i kapittel 6 at det er en gradvis nedgang i sannsynlighet for midlertidige ansettelser i utdanning, næring og yrkesgrupper, som tyder på at strenge juridiske bestemmelser har betydning for omfanget av midlertidige ansettelser. Omfanget av midlertidige ansettelser må også ses i sammenheng med bestemmelsene på opphør av faste arbeidsforhold. Det er i Norge svært vanskelig for en arbeidsgiver å si opp en arbeidstaker, men arbeidsgiver kan unngå kostnadene forbundet med en oppsigelse av en tidsbegrenset arbeidskontrakt ved å benytte en midlertidig ansettelse istedet. Det vil gi en økt sannsynlighet for midlertidige ansettelser, som tidligere forskning har rapportert (se blant annet Kalleberg og Olsen 2004). Imidlertid viser analysene en nedgang i sannsynligheten for midlertidige ansettelser, som tyder på at strenge bestemmelser på opphør av ansettelsesforhold ikke gir ytterligere incentiv til å midlertidige ansettelser, og at bestemmelsene bidrar til å begrense omfanget av denne ansettelsesformen.

I 2005 ble bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven om midlertidige ansettelser liberalisert. Det var nå lov til å ansette en arbeidstaker midlertidig i inntil 12 måneder, og i tilfeller hvor arbeidstakeren kun skulle utføre et bestemt oppdrag eller hvor arbeidstakeren ikke oppfylte lovbestemte kvalifikasjonskrav. Analysene i kapittel 6 viste at det i utdanning, næring og yrkesgrupper var en økning i sannsynlighet for midlertidige ansettelser. Det kan selvfølgelig være variasjoner i konjunkturer som analysene ikke tar høyde for, men det at det inntreffer en økning i sannsynlighet i samtlige kategorier tyder på at liberaliseringen i adgang til midlertidige ansettelser er årsaken til den økningen vi har sett i analysene. Bestemmelsene i Tjenestemannsloven er uendret, men har alltid hatt en videre adgang til midlertidige ansettelser enn Arbeidsmiljøloven. Vi burde derfor kun se en økning i sannsynligheten for midlertidige ansettelser i næringer underlagt Arbeidsmiljøloven, men siden fylkeskommune og kommune er en del av offentlig forvaltning vil liberaliseringene av bestemmelsene likledes

ha innvirkning på sannsynligheten for midlertidige ansettelser i offentlig forvaltning. Analysene i kapittel 6 viste at også offentlig forvaltning har en økning i sannsynlighet for midlertidige ansettelser i 2005. Liberaliseringene av bestemmelsene på midlertidige ansettelser i Arbeidsmiljøloven ble opphevet omtrent seks måneder etter at de ble vedtatt, og vi ser i analysene at sannsynligheten for midlertidige ansettelser synker klart etter 2005. I den grad økningen kan tilskrives endring i regelverk, viser det klart hvor mye bestemmelser om midlertidige ansettelser har å si for omfanget av dem.

7.3 Sammenligning med internasjonale funn

Det finnes en europeisk studie som har undersøkt hvordan kjennetegn ved tilbud- og etterspørselssiden påvirker sannsynligheten for midlertidige ansettelser i Belgia, Danmark, Hellas, Irland, Nederland, Portugal, Spania, Storbritannia og Tyskland. De Griep, Hoevenberg og Willems (1997) finner at personer med lavt utdanningsnivå har større sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn personer med middels og høyt utdanningsnivå som var som forventet. Dette funnet ble forklart med at personer med lavt utdanningsnivå har generelt sett en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet, og det medfører at de har dårligere sjanser for en jobb med fast ansettelse. Det funnet er i samsvar med mine funn om grunnskole, som har den nest største sannsynligheten for midlertidige ansettelser, men ikke når det gjelder videregående skole og høyere utdanning. Det kan tyde på at det norske arbeidsmarkedet skiller seg fra de europeiske arbeidsmarkedene når det gjelder ansettelser i de forskjellige utdanningsgruppene.

7.4 Funnens relevans for teoriene

7.4.1 Teorien om det todelte arbeidsmarkedet

Det har blitt hevdet at midlertidige ansettelser bidrar til å skape et todelt arbeidsmarked hvor det heldige A-laget vil ha en fast arbeidskontrakt mens det mindre heldige B-laget vil ha en tidsbegrenset arbeidskontrakt (Fougner og Holo). Arbeidskontrakter kan ses på som sosiale kategorier (Kalleberg og Olsen 2004), og vil i følge teorien om det todelte arbeidsmarkedet dele inn arbeidstakerne i to grupper etter utdanningsbakgrunn, næring og yrkesgruppe.

Teorien understreker betydningen av markedsposisjon når det gjelder bruk av midlertidige ansettelser, både for virksomheter og arbeidstakere. En arbeidstakers kompetansenivå vil være avgjørende for hvilken ansettelsesform hun/han vil inneha. Et lavt utdanningsnivå vil følgelig diskvalifisere arbeidstakeren(e) til flere former for arbeid, med den konsekvens at det vil være færre tilgjengelige arbeidsmuligheter til enhver tid, mens personer med et middels og høyt utdanningsnivå vil ha gode arbeidsmuligheter. I mine analyser framkommer det at personer med grunnskole har høy sannsynlighet for midlertidige ansettelser som er i tråd med teoriens beskrivelser. Imidlertid viser også analysene at personer med høyere utdanning har den største sannsynligheten for midlertidige ansettelser, som teorien unnlater å plassere i gruppen av arbeidstakere som kan ha 'risiko' for tidsbegrenset arbeidsforhold. Det kan synes at det blir tatt for gitt at høyere utdanning er ensbetydende med tidsubestemt arbeidskontrakt.

Hirsch (1980) beskriver at monopolbedrifter i primærmarkedet kan i perioder med ekspansjon opprette midlertidige stillinger, mens konkurranseutsatte bedrifter må på grunn av konjunktursvingninger benytte midlertidige ansettelser. Jeg har i kapittel 4 argumentert for at offentlig forvaltning kan klassifiseres som en monopolbedrift ut i fra markedsposisjon. Analysene i kapittel 6 viser at arbeidsgivere i offentlig forvaltning er mer tilbøyelige til å benytte seg av midlertidige ansettelser enn arbeidsgivere i næringer med sesongvariasjoner, som i følge teorien vil befinne seg i sekundærmarkedet. Skisseringen av variasjoner i konjunktur kan ikke alene bidra til å belyse bruken av midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet ettersom generøse velferdsordninger og permisjonsordninger generer et behov for midlertidige ansettelser.

Teorien om det todelte arbeidsmarkedet plasserer yrkesgrupper som forutsetter høyt til middels kompetansenivå i primærmarkedet hvor arbeidet er organisert rundt stabilitet og faste ansettelser. Denne inndelingen av yrkesgrupper er ikke helt i tråd med mine analyser som finner at det er en litt større sjanse for midlertidige ansettelser i yrkesgrupper med middels til lavt kompetansenivå enn i yrkesgrupper med høyt kompetansenivå, men med unntak av yrkesgruppen administrative ledere og politikere som har lavere sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn yrker med middels til lavt kompetansenivå. Jeg har tidligere argumentert for at yrkesgruppens plassering etter næring har mer å si for midlertidige ansettelser enn selve egenskapene ved yrkesgruppene. I analysene i kapittel 6 ble forklaringsvariablene inkludert trinnvis i modellene, og vi så av endringene i -2LL at variablen næring klart bidro til en forbedret modelltilpasning, og endringene i -2LL var klart

større for variabelen næring enn for variabelen yrkesgrupper³¹. Det viser at variabelen næring har større forklaringskraft enn variabelen yrkesgrupper. Det er i samsvar med teoriens vektlegging av markedsposisjon når det gjelder ansettelsesform, som bidrar til å belyse bruken av midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet.

7.4.2 Teorien om den fleksible bedrift

Atkinson beskriver midlertidige ansettelser som en strategi for å tilpasse behovet for arbeidskraft etter svingninger i etterspørsel av produksjon. De midlertidige ansettelsene vil fylle en numerisk funksjon, og de vil være tilknyttet enkle arbeidsoppgaver som er mindre viktige for bedriften. Det kan tolkes som at det først og fremst er personer med lavt utdanningsnivå som blir ansatt i de midlertidige stillingene ettersom arbeidsoppgavene ikke forutsetter et høyt kompetansenivå. Mine analyser viser at det er personer med høyere utdanning som har størst sannsynlighet for midlertidige ansettelser. Det kan tyde på at midlertidige ansettelser også blir brukt til arbeidsoppgaver som forutsetter et høyt kompetansenivå, og som mest sannsynlig er viktig for bedriftene. Midlertidige ansettelser vil dermed dekke både et behov for numerisk og funksjonell fleksibilitet. Imidlertid viser mine funn når det gjelder yrkesgrupper, at det ikke er altfor store forskjeller mellom yrkesgruppene etter kompetansenivå, men det er litt større sannsynlighet for midlertidige ansettelser i yrkesgrupper med middels til lavt kompetansenivå. Det viser at det blir benyttet midlertidige ansettelser tilknyttet både enkle og avanserte arbeidsoppgaver, ikke bare til enkle, ikke-bedriftspesifikke arbeidsoppgaver som teorien skisserer, som akademiske yrker.

Bruken av midlertidige ansettelser blir av Atkinson begrunnet ut i fra variasjoner i etterspørsel, og det er en antagelse i denne studien at det vil være mer vanlig med midlertidige ansettelser i næringer med sesongvariasjoner. Denne antagelsen støttes ikke ettersom offentlig forvaltning har større sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn næringer med sesongvariasjoner. Funnene indikerer at det er andre årsaker til hvorfor midlertidige ansettelser blir benyttet enn det teorien foreslår. Forhold som kjønnsfordeling blant de ansatte, ferieavvikling, sykefravær og permisjonsordninger kan alle genere et behov for midlertidig ansettelse.

³¹ Fullstendig oversikt over endringene i -2LL finnes i appendiks.

7.4.3 Refleksjoner om teoriens relevans i en norsk kontekst

Tilknytningsform for arbeid er sosiale kategorier, og disse blir definert og opprettholdt av juridiske bestemmelser og praksiser. De sosiale kategoriene i arbeidslivet vil følgelig være forskjellige mellom land, og nasjonale forskjeller i lovverk, normer og praksis medfører at det er problematisk med universalistiske generaliseringer. Teorien om det todelte arbeidsmarkedet er utarbeidet på bakgrunn av det amerikanske arbeidsmarkedet, mens teorien om den fleksible bedrift er basert på det britiske arbeidsmarkedet. Både det amerikanske og det britiske arbeidsmarkedet er underlagt liberale bestemmelser på ansettelsesforhold (se blant annet Gooderham og Nordhaug 1997, Kalleberg og Olsen 2004), mens ansettelse og oppsigelse er strengt regulert i det norske arbeidsmarkedet med den hensikt å begrense bruken av midlertidig ansettelser, og beskytte arbeidstakerne mot vilkårlige oppsigelser. De strenge bestemmelsene på ansettelse og oppsigelse legger i større grad føringer på bemanningsstrategiene til de norske virksomhetene, enn liberale bestemmelser i amerikanske og britiske arbeidsmarkeder. Det gjør at hypotesene som sier at det vil være større sannsynlighet for midlertidige ansettelser i sesongbaserte næringer, og innenfor yrkegrupper med lavt kompetansenivå ikke får støtte. De sesongbaserte næringene er underlagt Arbeidsmiljøloven hvor den generelle adgangen til midlertidige ansettelser er svært begrenset. I tillegg vil institusjonelle forhold som lov- og avtalebaserte permisjonsordninger og velferdsgoder bidra med å påvirke virksomhetenes avgjørelser om bruk av midlertidige ansettelser. Norge har generøse velferd- og permisjonssordninger, sammenlignet med Storbritannia³² og USA (se blant annet Kalleberg og Olsen 2004). Disse ordningene generer et behov for midlertidige ansettelser som teoriene ikke sier noe om.

Begge teoriene deler inn arbeidstakerne i to distinkte forskjellige grupper etter tilknytningsform, og de to gruppene vil ha vidt forskjellige implikasjoner for muligheter på arbeidsmarkedet. Midlertidige ansettelser blir framstillet som dårlige jobber med dårlige karriereutsikter. Det kan stilles spørsmålstegn ved om denne beskrivelsen passer inn i norske forhold. Midlertidige ansettelser fungerer ofte som rekruttering til faste stillinger internt i virksomheten, og som et springbrett til faste stillinger i andre virksomheter (se blant annet Longva 2002). Det tyder på at midlertidige ansettelser ikke nødvendigvis er ensbetydende med dårlige jobber.

³² <https://www.gov.uk/browse/benefits/families>

7.5 Alternative forklaringer

Når det gjelder sannsynligheten for midlertidig ansettelse, kan det være andre forhold som spiller inn som denne studien ikke har tatt hensyn til. Hvor lenge en person har vært uten arbeid kan påvirke hvordan en arbeidsgiver vurderer deg i en jobbsøkerprosess i konkurranse med andre arbeidssøkere. Langt fravær fra arbeidslivet som følge av ulike årsaker som arbeidsledighet, sykdom, og omsorgsoppgaver kan føre til at en arbeidsgiver stiller spørsmåltegn ved arbeidskapasitet og evne til stabilitet. Arbeidsgiveren kan, i tilfeller med usikkerhet, velge å tilby en midlertidig ansettelse først for å prøve ut arbeidstakeren før det blir aktuelt med en fast ansettelse. Det kan også tenkes at enkelte grupper av arbeidstakere ønsker å stå mer fritt i perioder for å kombinere arbeid med andre aktiviteter, og av den grunn *selv* velger midlertidig ansettelse framfor en fast ansettelse. Hvis det er mange i mitt utvalg som har selv valgt midlertidig ansettelse, vil det foreligge systematisk seleksjon. Denne selvseleksjonen kan ha innvirkning på sammenhengene mellom de uavhengige variabelene og den avhengige variabelen i form av at det er andre bakenforliggende variabler som helse, arbeidskapasitet og motivasjon som virker både inn på utdanningsnivå, og hvorvidt man får en midlertidig ansettelse eller ikke. Det kan derfor tenkes at deler av sammenhengene mellom de uavhengige variablene utdanning, næring og yrkesgrupper og den avhengige variabelen midlertidig ansettelse skyldes bakenforliggende variabler.

7.6 Forslag til videre forskning

Jeg har undersøkt hvordan bruken av midlertidig ansettelser har utviklet seg i perioden 1996-2008. Det er imidlertid flere forhold som kan ha betydning for midlertidig ansettelser enn det jeg har fått undersøkt i denne oppgaven. Lov-og avtalefestede permisjonsordninger kan generere et behov for midlertidig ansettelse, og det antas at disse står bak mange av de midlertidige ansettelsene i det norske arbeidslivet. Det kan derfor være interessant å undersøke videre hvordan virksomhetene i det norske arbeidslivet håndterer permisjonssøknadene, og i hvilken grad en permisjonssøknad resulterer i at en person blir ansatt midlertidig. Denne undersøkelsen krever nok en annen tilnærming enn en kvantitativ analyse, ettersom flere av de tankeprosessene og dilemmaene en arbeidsgiver står overfor i situasjoner hvor det kan bli aktuelt å benytte seg av en tidsbegrenset ansettelse ikke lar seg kvantifisere og hvor en kvantitativ analyse ikke får fram nyansene i en ansettelsesprosess. En

kvalitativ tilnærming vil nok være mer egnet, imidlertid vil nok utfordringen muligens være å få arbeidsgiverne til å stille opp og å snakke åpent om dette temaet.

De juridiske bestemmelsene er en viktig faktor bak etterspørselen av midlertidige ansettelser. Ettersom de ulike delene av arbeidsmarkedet er underlagt hvert sitt respektive lovverk, hadde det vært interessant å undersøke dette nærmere gjennom å dele arbeidsmarkedet inn i tre sektorer: privat næringsliv, kommune og stat. Det vil få fram forskjellene mellom kommune og stat, som denne oppgaven ikke har hatt mulighet til å undersøke.

7.7 Konklusjon

Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke utviklingen av bruken av midlertidige ansettelser over tid, og hvilken betydning egenskaper ved tilbud- og etterspørselssiden har for sannsynligheten for midlertidige ansettelser.

De viktigste funnene i denne oppgaven er også de meste overraskende. Det er plausibelt å anta at personer med høyere utdanning har bedre muligheter i arbeidsmarkedet ettersom de generelt har bedre forutsetninger til fast ansettelse. Et høyt kompetansenivå vil da fungere som en beskyttende faktor mot midlertidig ansettelse. Analysen viste imidlertid at personer med høyere utdanning har størst sannsynlighet for midlertidig ansettelse. I motsetning til hva som var forventet på basis av forskjeller i kompetansenivå, viste analysene det motsatte. Personer med grunnskole hadde den nest største sannsynligheten for midlertidige ansettelser, og forskjellen mellom disse to utdanningsgruppene var minimal. Når det gjelder næringene i det norske arbeidsmarkedet, hadde arbeidsgiverne i alle næringene, med unntak av undervisning, lavere sannsynlighet for å benytte seg midlertidige ansettelser i forhold til arbeidsgiverne i offentlig forvaltning (referansekategori). Disse funnene var i strid med antagelsen om at sesongbaserte næringer har større sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn andre næringer, som kan forklares ut i fra forskjeller i adgangen til midlertidige ansettelser i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven. Det var en antagelse at yrkesgrupper med lavt kompetansenivå ville ha større sannsynlighet for midlertidige ansettelser enn yrkesgrupper med høyt kompetansenivå. Overraskende nok, var det ikke store forskjeller mellom yrkesgruppene akademiske yrker, kortere utdanning fra universitet og høyskole, kontor og kundeservice, salg, service og omsorg, jordbruk, skog og fisk, og håndverkere, prosessmaskin og transport, og yrker uten utdanning (referansekategori). Disse

yrkesgruppene i tillegg til militære yrker har middels til høy sannsynlighet for midlertidig ansettelse, mens yrkesgruppen administrative ledere og politikere har den lavest sannsynligheten for midlertidige ansettelser. Analysene viste også at det var en nedadgående trend i sannsynligheten for midlertidige ansettelser for utdanning, næring og yrkesgrupper i perioden 1996-2008 .

Analysene viste at teorien om det todelte arbeidsmarkedet og teorien om den fleksible bedrift ikke bidrar til å belyse bruken av midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet i perioden 1996-2008. Nasjonale omgivelser i form av strenge bestemmelser på adgangen til midlertidige ansettelser, små forskjeller mellom de sosiale arbeidskategoriene, og det faktum at midlertidige ansettelser fungerer både som rekruttering internt i en virksomhet og som springbrett til en fast stilling i andre virksomheter, viser at teoriens påstander ikke er tilstrekkelige for å forklare den trenden vi ser på midlertidige ansettelser i perioden 1996-2008.

Analysene viste at både egenskaper ved tilbud- og etterspørselssiden har betydning for midlertidige ansettelser. Den formelle kompetansen har betydning for hvilke muligheter man har på arbeidsmarkedet, men mulighetene vil avhenge av etterspørsel etter arbeidskraft i de forskjellige næringene og yrkesgruppene. Ettersom omfanget av midlertidige ansettelser er et resultat av sosiale og økonomiske forhold, vil det ikke være mulig å trekke fram et forhold framfor en annen som forklaring på den trenden vi ser på utviklingen av midlertidige ansettelser.

Funnene i denne oppgaven kan ha implikasjoner for den norske arbeidslivspolitikken. Den nye borgelige regjeringen ønsker en liberalisering i adgangen til midlertidige ansettelser som under Bondvik II. Analysene viste en oppgang i midlertidige ansettelser i 2005, en økning som i stor grad kan tilskrives liberalisering av bestemmelsene om midlertidige ansettelser. Strenge bestemmelser på oppsigelse er ofte forbundet med en økning i midlertidige ansettelser, som ikke er tilfelle i Norge. En oppmykning av bestemmelsene på oppsigelse vil heller ikke endre bruken av midlertidige ansettelser ettersom lov- og avtalefestede velferds- og permisjonsordninger vil fortsette å generere et behov for midlertidige ansettelser. På bakgrunn av den økningen i midlertidige ansettelser som vi observerte i 2005 da adgangen til denne formen for ansettelse ble sist liberalisert, vil det være sannsynlig at vi vil se en økning i andelen av midlertidige ansettelser hvis regjeringen går inn for å liberalisere adgangen til midlertidige ansettelser.

Litteraturliste

Antoni, Manfred og Elke J. Jahn (2009): "Do Changes in Regulation affect Employment

Duration in Temporary Help Agencies?" I: *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 62. No.2. s. 226-251.

Atkinson, J. (1985): *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. University of

Sussex Brighton: Institute for Employment Studies.

Booth, Alison L., Marco Francesconi, og Jeff Frank (2002): "Temporary Jobs: Stepping

Stones or Dead Ends?" I: *Blackwell Publishing for the Royal Economic Society*. Vol. 112. No. 480. June 2002. S. F189-F213.

Bulow, Jeremy I. og Lawrence H. Summers (1986): "A theory of Dual Labor Markets with

Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment." I: *Journal of Labor Economics*. Vol. 4. June 1986. s.376-414.

Bø, Tor Petter og Inger Håland (2002): Dokumentasjon av arbeidskraftundersøkelsen.

Korrigert versjon.

Cahuc, Pierre og Fabien Postel- Vinay (2002): "Temporary Jobs, Employment Protection and

Labor Market Performance." I: *Labor Economics*. Vol. 9. S. 63-91.

Cain, Glenn (1976): "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox

Theory." I: *Journal of Labor Economics*. December 1976. S.1215-1257.

Caroli, E., J. Gautié, C. Lloyd, A. Lamanthe og S.James (2010): "Delivering Flexibility:

Contrasting Patterns in the French and the UK Food Processing Industry." I: *British Journal of Industrial Relations*. s.284-309.

Casey, Bernard (1988): "The Extent and Nature of Temporary Employment in Britain." I:
Cambridge Journal of Economics. Vol.12. 1988. S.487-509.

De Griep, Andries, Jeroen Hoevenberg og Ed Willems (1997): "Atypical Employment in the
European Union." I: *International Labour Review*. Vol. 136. No. 1. Spring 1997.
S. 49-71

Dickens, William T. Og Kevin Lang (1988): "The Reemergence of Segmented Labor Market
Theory." I: *The American Economic Review*. Vol. 78, No. 2. May 1988. s.129-134

Eikemo, Terje Andreas og Tommy Høyvarde Clausen (red.)(2007): *Kvantitative analyse med
SPSS. En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir
Akademisk Forlag.

Ellingsæter, Anne Lise (2009): *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ellingsæter, Anne Lise (2003): "Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det
norske eksempelet" I: *Endringer i arbeidslivets organisering*. 3 opplag. Faforapport
183.

Eriksson, Tor og Peter Jensen (2003): "Tidsbegränsade anställningar- danska erfarenheter" I:
Working Paper. No. 15. Aarhus School of Business: Department of Economics. S.2-27

Fougner, Jan og Lars Holo (2008): *Arbeidsmiljøloven. Kommentarutgave*. 2. Opplag. Oslo:
Universitetsforlaget

Gezelius, Lene (2000): *Å tjene to herrer- vikarene mellom byrå og bedrift*. Bedriftsstudier.
BU. Fafo.

Gooderham, Paul N. og Odd Nordhaug (1997): "Flexibility in Norwegian and UK firms:
Competitive Pressure and Institutional Embeddedness." I: *Employee Relations*. Vol.
19. No. 6 s.568-580.

Grey, Chris (2009): *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book About
Studying Organizations*. 2nd ed. London: Sage publications.

Harrison, Bennett og Andrew Sum (1979): "The Theory of 'Dual' or Segmented Labor
Markets." I: *Journal of Economic Issues*. Vol.13. No. 3. September 1979. s. 687-706

Heckman, James J. og Joseph V. Hotz (1986): "An Investigation of the Labor Market
Earnings of Panamanian Males: Evaluating the Source of Inequality." I: *Journal of
Human Resources*. Vol. 21. Høst 1986. S.507-542

Hellevik, Ottar (2003): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. 7 utgave. 2 opplag.
Oslo: Universitetsforlaget.

Hirsch, Erich (1980): "Dual Labour Market Theory: A Sociological Critique." I: *Sociological
Inquiry*. Vol. 50. No. 2. s. 133-145

Hoffmann, Edeltraud og Ulrich Walwei (2003): "The Change in Work Arrangements in
Denmark and Germany. Erosion or Renaissance of Standards?" I: Susan Houseman og
Machiko Osawa (Red.): *Nonstandard Work in Developed Economies. Causes and
Consequences*. Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Holmlund, Bertil og Donald Storrie (2002): "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience." I: *The Economic Journal*. Vol. 112. No.480. s.245-269

Houseman, S. N., A.L. Kalleberg og G.A Erickcek (2003): "The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets." I: *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 67. No.1. s. 105-127

Houseman, Susan N. (2001): "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." I: *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 55. No. 1. s.149-170

Håkansson, Kristina (2001): *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränset anställda*. Forskningsrapport 2001:1.

Kalleberg, Arne L. og Kathryn Schmidt (1996): "Contingent Employment in Organizations" I: *Organizations in America: Analyzing their structures and Human Resources Practices*. London: Sage Publications. S.253-275.

Kalleberg, Arne L. og Karen M. Olsen (2004): "Non-standard Work in Two Different Employment Regimes: Norway and the United States." I: *Work, employment and society*. Volume 18. Version 2. London: Sage Publications.

Legge, K. (1995): *Human Resource Management: The Rhetorics, the Realities*. London: Macmillan.

Leigh, Duane E. (1976): "Occupational Advancement in the Late 60's: An Indirect Test of the Dual Labor Market Hypothesis." I: *Journal of Human Resources*. Vol.11. Vår 1976. s. 155-171

- Longva, Frode (2002): "Midlertidig ansettelse- karrierestige eller jobbfelle?" I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*. Årgang 19. s.221-232
- McDonald, Ian M. og Robert Solow (1985): "Wages and Employment in a Segmented Labor Market." I: *Quarterly Journal of Economics*. Vol.100. November 1985. s.1115-1141.
- Nergaard, Kristine (2004): *Atypisk arbeid: Midlertidig ansettelser og deltidsarbeid i Norge*. Fafo-rapport 430. Oslo.
- Nesheim, Torstein (2002): *Ti teser om den fleksible bedrift*. SNF arbeidsnotat nr. 89/02
- Mood, Carina (2010): 'Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It' i *European Sociological Review*. Vol. 26. Issue 1. s.67-82
- Moen, Svein Erik (2010): *Konsulettbruk og midlertidige ansettelser i staten*. FAFO rapport 2010:10
- Olsen, Karen M. (2006): "Atypiske ansettelser- dårlige jobber?" I: *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Nr.3 s.388-409.
- Osterman, Paul (1975): "An Empirical Study of Labor Market Segmentation." I: *Labor Relations Review*. Vol. 28. S.508-523

Pfeifer, Christian (2009): "Fixed-term Contracts and Employment Adjustment: An Empirical Test of the Core- Periphery Hypothesis Using German Establishment Data." I: *The Economic Record*. Vol. 85. No.268. s.92-107

Polivka, Anne E. og Thomas Nardone (1989): "The Quality of Jobs. On the Definition of 'Contingent Work'." I: *Monthly Labor Review*. Desember 1989. S.9-14.

Pollert, A. (1988): "The Flexible Firm: Fixation or Fact?" I: *Work, Employment and Society*. 2/3 s.281-306.

Procter, S.J. et al. (1994): "Flexibility, Politics, and Strategy: In Defense of the Model of the Flexible Firm." I: *Work, Employment and Society*. Vol.8. s.221-242

Rubery, Jill (2005): "Labor Markets and Flexibility." I: S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P.S Tolbert: *The Oxford Handbook of Work and Organization*. New York: Oxford University Press Inc.

Shire, K.A., H. Mottweiler, A. Schönauer og M. Valverde (2009): "Temporary Work in Coordinated Market Economies: Evidence from a Front-line Service Workplaces." I: *Industrial and Labour Relations Review*. Vol.62. No. 4.

Skog, Ole- Jørgen (2009): *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. 2 utgave. 4 opplag. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Sørensen, Aage B. og Arne L. Kalleberg (1994): "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs." I: David B. Grusky (Red.): *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Westview Press.

Torp, Hege, Erling Barth, Olav Magnusson (1994): *Arbeidsmarkedsøkonomi*.

Rogaland: Rogaland Mediesenter.

Watcher, Michael L. (1974): "Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach." I: *Brookings Papers on Economic Activity*. Vol. 2. 1974. S.637-80

URL- referanser

Advokatfirmaet Arntsen: *Permisjon fra arbeidet*. URL:

<http://www.arbeidsrettsadvokaten.no/ansettelse/ansettelse-artikler/permisjon/>

(Lest: 30.01.13)

Aftenposten.no (2012): *Huithsfeldt i glasshus*. Publisert: 18.12.12.

URL: <http://www.aftenposten.no/meninger/leder/Huithsfeldt-i-glasshus-7072898.html#.UWqS6rWpW6M> (Lest:15.01.13)

Aftenposten.no (2012): *Har jobbet i staten i ni år uten å få fast ansettelse*.

Publisert: 17.12.12. URL: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Har-jobbet-ni-ar-i-staten-uten-a-fa-fast-jobb-7071542.html#.UWqUUrWpW6M> (Lest:15.01.13)

Dagens Næringsliv. Papirutgave. 25.03.12 s.24-25

Fornyings- Administrasjons- og Kirkedepartementet (1994): *Ungdom, lønn og arbeidsledighet*. NOU 1994:3.

URL:<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/nouer/1994/nou-1994-3/8/2.html?id=332509> (Lest: 14.11.12)

Fornyings- Administrasjons- og Kirkedepartementet (2012): *Statens personalhåndbok* .

URL: <http://www.sph.dep.no/Statens-Personalhandbok/>. (Lest: 08.12.12)

Government UK: Benefits for families.

URL: <https://www.gov.uk/browse/benefits/families> (Lest 10.10.13)

Høyre: Nye ideer, bedre løsninger- Høyres Stortingsvalsprogram 2013- 2017

URL: <http://publikasjoner.hoyre.no/hoyre/160/> (Lest :22.10.13)

Lovdata: *Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv.*

URL: <http://www.lovdata.no/for/sf/ad/ad-20081211-1320.html> (Lest: 01.05.13)

Lovdata: *Loven om statens tjenestemenn m.m.*

URL: http://lovdata.no/cgi-wift/wiftdles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19830304-003.html&emne=TJENESTEMANNSLOV*&& (Lest: 01.05.13)

NAV (2012): *Arbeidsmarkedet*.URL:

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Arbeidsmarked/Arbeidsmarkedet/Arbeidss%C3%B8kere.1073745818.cms> (Lest: 09.12.12)

NAV(2013): *Forsiden*.URL: <http://www.nav.no/Forsiden> (Lest: 24.05.13)

Oslo Kommune (2012): *Personalreglementet for Oslo Kommune*. URL:

http://www.byrådsavdeling-for-finans.oslo.kommune.no/lonn_og_personal/reglementer/article88872-29254.html
(Lest: 08.12.12)

SSB1. Statistisk sentralbyrå (1998): *Standard for yrkesklassifisering*.

Publisert: Desember 1998

URL: http://www.ssb.no/emner/06/01/nos_c521/nos_c521.pdf. (Lest: 19.01.13)

Statistisk sentralbyrå (2002): *Standard for næringsgrupperinger*.

URL: <http://www4.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=5556001&Language=nb>

(Lest: 01.03.13)

Statistisk sentralbyrå (2013): Befolkningens utdanningsnivå.

URL: <https://www.ssb.no/statistikbanken/SelectVarVal/saveelections.asp> (Lest: 01.09.13)

Statistisk sentralbyrå: Offentlig forvaltning. Utførte timeverk og sysselsatte normalårsverk.

URL: <https://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/23-1.html> (Lest 15.09.13)

Statistisk sentralbyrå (2013): Yrkesfag- lengre vei til målet.

URL: <http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/yrkesfag-lengre-vei-til-maalet> (Lest 01.10.13)

Alle kilder i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 34.245

Vedlegg

Deskriptiv statistikk, uavhengige variabler:
Prosentandel av faste ansettelser sortert etter år

	1996	1999	2002	2005	2008
Utdanning					
Grunnskole	15,6 %	13,5 %	12,6 %	10,1 %	19,9 %
Videregående	56,0 %	55,8 %	53,3 %	53,5 %	45,8 %
Universitet/høgskole	28,5 %	30,7 %	34,1 %	36,4 %	34,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	47415	50801	51543	50283	51010
Næring					
Primærnæringer	1,9 %	1,8 %	1,6 %	1,5 %	1,2 %
Bergverk, kraft og vann	2,8 %	2,5 %	2,5 %	2,7 %	3,6 %
Vareproduserende industri	16,7 %	15,0 %	14,4 %	13 %	12,6 %
Bygg og anlegg	5,5 %	6,4 %	6,9 %	6,8 %	7,1 %
Engros og motorkjøretøy	8,1 %	8,3 %	7,2 %	7,4 %	6,9 %
Hotell og restaurant	2,9 %	3,1 %	2,9 %	2,9 %	2,5 %
Detaljhandel	7,9 %	7,5 %	7,9 %	8,6 %	7,7 %
Transport og kommunikasjon	8,2 %	7,7 %	7,0 %	6,7 %	6,4 %
Forretningsmessig tjenesteyting	10,2 %	11,2 %	11,6 %	11,8 %	13 %
Offentlig forvaltning	6,4 %	6,7 %	6,3 %	6,5 %	6,9 %
Undervisning	8,3 %	8,5 %	8,6 %	8,7 %	9,1 %
Personlig tjenesteyting	20,1 %	20,3 %	21,9 %	22,5 %	23 %
Organisasjoner	1,0 %	1,0 %	1,1 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	47581	50875	51629	50373	50150
Yrker					
Militær	0,4 %	0,5 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %
Adm.ledere og politikere	8,5 %	8,5 %	8,5 %	7,5 %	6,8 %
Akademiske yrker	9,1 %	9,9 %	10,8 %	11,5 %	11,3 %
Kortere universitets og høgskoleutdanning	21,9 %	23,1 %	23,9 %	24,7 %	26,8 %
Kontor og kundeservice	11,0 %	10,4 %	8,5 %	7,6 %	7,4 %
Salg, service og omsorg	20,0 %	19,9 %	21,7 %	23,7 %	23,6 %
Håndverkere	12,0 %	11,9 %	11,2 %	11,2 %	10,9 %
Prosessmaskin-operatører og transportarbeidere	8,9 %	8,7 %	8,2 %	7,7 %	7,7 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1,5 %	1,4 %	1,2 %	1,1 %	0,8 %
Yrker uten utdanning	6,8 %	5,8 %	5,6 %	4,7 %	4,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	47548	50854	51601	50351	50340

Kjønn

Mann	53,1 %	52,6 %	51,8 %	51,8 %	51,1 %
Kvinne	46,9 %	47,4 %	48,2 %	48,2 %	48,9 %
Total	100 %	100,0 %	100 %	100 %	100 %
N	47633	50915	51676	50394	51143

Alder

16-24 år	8,7 %	9,30 %	9,5 %	9,8 %	11,6 %
25-29 år	12,0 %	12 %	10 %	8,1 %	8,1 %
30-34 år	13,7 %	13,9 %	13,3 %	11,3 %	10,0 %
35-39 år	13,4 %	12,6 %	12,9 %	13,3 %	12,9 %
40-49 år	26,8 %	25,9 %	24,7 %	25,8 %	25,9 %
50-64 år	25,2 %	26 %	28,0 %	29,7 %	29,5 %
65 år og mer	0,2 %	0,2 %	1,5 %	1,8 %	1,9 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	47633	50915	51676	50394	51143

Bedriftsstørrelse

1-10 ansatte	24,9 %	23 %	23 %	22,5 %	22,2 %
11-19 ansatte	13,9 %	13,7 %	13,4 %	14,7 %	14,3 %
20-49 ansatte	19,3 %	19 %	19,2 %	19,3 %	20,3 %
50-99 ansatte	11,8 %	11,8 %	12 %	11,9 %	12 %
100- 199 ansatte	9,0 %	9,1 %	8,8 %	8,9 %	8,9 %
200 eller flere ansatte	21,0 %	23,5 %	23,5 %	22,8 %	22,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	46648	50068	50491	49555	48181

Deskriptiv statistikk, uavhengige variabler:

Prosentandel av alle sysselsatte sortert etter år

	1996	1999	2002	2005	2008
Utdanning					
Grunnskole	15,8 %	13,9 %	13 %	10,5 %	21,2 %
Videregående	55,9 %	55,5 %	53 %	53,3 %	44,6 %
Universitet/høgskole	28,3 %	30,7 %	34 %	36,1 %	34,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	54353	56499	57186	55553	55837
Næring					
Primærnæringer	2 %	1,9 %	1,7 %	1,6 %	1,2 %
Bergverk, kraft og vann	2,6 %	2,4 %	2,4 %	2,5 %	3,4 %
Vareproduserende industri	15,9 %	14,3 %	13,8 %	12,5 %	12,1 %
Bygg og anlegg	5,3 %	6,2 %	6,6 %	6,7 %	6,8 %

Engros og motorkjøretøy	7,6 %	7,9 %	6,8 %	7 %	6,6 %
Hotell og restaurant	3,2 %	3,4 %	3,1 %	3,1 %	2,7 %
Detaljhandel	7,8 %	7,4 %	7,8 %	8,5 %	7,8 %
Transport og kommunikasjon	7,8 %	7,5 %	6,9 %	6,4 %	6,1 %
Forretningsmessig tjenesteyting	9,7 %	10,8 %	11,2 %	11,6 %	12,6 %
Offentlig forvaltning	6,5 %	6,7 %	6,4 %	6,3 %	6,9 %
Undervisning	8,7 %	8,8 %	9 %	9 %	9,5 %
Personlig tjenesteyting	21,9 %	21,7 %	23,2 %	23,8 %	24,1 %
Organisasjoner	1 %	1,1 %	1,1 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	54579	56616	57323	55696	43153

Yrker

Militær	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Adm.ledere og politikere	7,5 %	7,8 %	7,8 %	6,9 %	6,3 %
Akademiske yrker	9 %	9,8 %	10,7 %	11,3 %	11,2 %
Kortere universitets og høyskoleutdanning	21,2 %	22,5 %	23,5 %	24,4 %	26,3 %
Kontor og kundeservice	10,9 %	10,4 %	8,6 %	7,6 %	7,3 %
Salg, service og omsorg	21,7 %	21,3 %	23 %	24,8 %	24,9 %
Håndverkere	11,6 %	11,4 %	10,9 %	10,9 %	10,5 %
Prosessmaskin-operatører og transportarbeidere	8,6 %	8,4 %	8 %	7,5 %	7,5 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1,7 %	1,5 %	1,3 %	1,1 %	0,9 %
Yrker uten utdanning	7,3 %	6,4 %	6 %	5,2 %	4,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	54524	56587	57284	55667	55159

Kjønn

Mann	51,9 %	51,2 %	50,6 %	50,8 %	50,1 %
Kvinne	48,1 %	48,8 %	49,4 %	49,2 %	49,9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	54649	56666	57384	55723	56012

Alder

16-24 år	12,5 %	12,3 %	12,3 %	12,8 %	14,3 %
25-29 år	12,9 %	12,6 %	10,8 %	8,9 %	8,6 %
30-34 år	13,5 %	13,7 %	13,3 %	11,2 %	10,1 %
35-39 år	12,8 %	12,2 %	12,5 %	13,1 %	12,4 %
40-49 år	25 %	24,5 %	23,4 %	24,6 %	24,8 %
50-64 år	23 %	24,3 %	26,1 %	27,6 %	27,8 %
65 år og mer	0,3 %	0,2 %	1,5 %	1,8 %	2 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	54649	56666	57384	55723	56012

Bedriftsstørrelse

1-10 ansatte	25,3 %	23,2 %	23,1 %	22,4 %	22,1 %
11-19 ansatte	14,1 %	13,9 %	13,5 %	14,8 %	14,5 %

20-49 ansatte	19,4 %	19,1 %	19,4 %	19,4 %	20,4 %
50-99 ansatte	11,7 %	11,7 %	11,9 %	12 %	12 %
100- 199 ansatte	8,8 %	8,9 %	8,7 %	8,7 %	8,8 %
200 eller flere ansatte	20,7 %	23,2 %	23,3 %	22,7 %	22,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	53190	55459	55801	54522	52308

1996

Variabler som er inkludert		Chi-square	df	Sig.
Utdanning	Step	47,707	2	0
	Block	47,707	2	0
Næring	Step	1266,25	12	0
	Block	1266,25	12	0
Yrker	Step	318,679	9	0
	Block	318,679	9	0

Forandring: Ending i -2LLnår forklaringsvariablene ble inkludert i en analyse som allerede bestod av kjønn, alder og bedriftsstørrelse

1999

Variabler som er inkludert		Chi-square	df	Sig.
Utdanning	Step	60,965	2	0
	Block	60,965	2	0
Næring	Step	1093,805	12	0
	Block	1093,805	12	0
Yrker	Step	318,594	9	0
	Block	318,594	9	0

Forandring: Ending i -2LLnår forklaringsvariablene ble inkludert i en analyse som allerede bestod av kjønn, alder og bedriftsstørrelse

2002

Variabler som er inkludert		Chi-square	df	Sig.
Utdanning	Step	65,953	2	0
	Block	65,953	2	0
Næring	Step	1062,453	12	0
	Block	1062,453	12	0
Yrker	Step	321,568	9	0
	Block	321,568	9	0

Forandring: Ending i -2LLnår forklaringsvariablene ble inkludert i en analyse som allerede bestod av kjønn, alder og bedriftsstørrelse

2005

Variabler som er inkludert		Chi-square	df	Sig.
Utdanning	Step	40,322	2	0
	Block	40,322	2	0
Næring	Step	1006,123	12	0
	Block	1006,123	12	0
Yrker	Step	263,299	9	0
	Block	263,299	9	0

Forandring: Ending i -2LLnår forklaringsvariablene ble inkludert i en analyse som allerede bestod av kjønn, alder og bedriftsstørrelse

2008

Variabler som er inkludert		Chi-square	df	Sig.
Utdanning	Step	193,556	2	0
	Block	193,556	2	0
Næring	Step	621,858	12	0
	Block	621,858	12	0
Yrker	Step	103,337	9	0
	Block	103,337	9	0

Forandring: Ending i -2LLnår forklaringsvariablene ble inkludert i en analyse som allerede bestod av kjønn, alder og bedriftsstørrelse